

令和8年度 徳島労働局

賃上げ

支援助成金パッケージのご案内

- このパンフレットの内容は、令和8年4月1日時点のものです。
- このパンフレットは、助成金の概要を記載したものです。
詳細については、各助成金の支給要領をご参照いただくほか、下記の担当部署までお問い合わせください。

- ・ 検索表（もくじ）の **1** 関係

業務改善助成金コールセンター

0120-366-440

（受付時間 平日 9:00~17:00）

- ・ 検索表（もくじ）の **2** 関係

雇用環境・均等室

088-652-2718

（受付時間 平日 8:30~17:15）

- ・ 検索表（もくじ）の **3** **4** 関係

職業安定部職業対策課

088-611-5387

（受付時間 平日 8:30~17:15）

徳島労働局助成金センター

088-622-8609

（受付時間 平日 8:30~17:15）

- ・ 助成金全般に関するご相談

徳島働き方改革推進支援センター

0120-967-951

（徳島県社会保険労務士会内）

（受付時間 平日 9:00~17:00）

はじめに

徳島労働局では、賃金引き上げへの取組をご検討いただいている徳島県内の事業主の皆様を支援するため、今般、以下のとおり賃金引き上げに関する各種助成金を取りまとめたリーフレット集を作成しましたので、積極的にご活用いただけますと幸いです。

なお、各助成金の詳細や支給要領については、厚生労働省のHPもご確認ください。

☑ 支援策の詳細はHPをチェック

厚生労働省HP

「賃上げ」支援助成金パッケージ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku_nitsuite/bunya/package_00007.html



(R8.4)



賃金引き上げ関係の助成金 検索表 (もくじ)

※助成金名の右方に

★が付いている助成金は、令和7年度に申請された場合でも令和8年度も申請いただけます。

☆が付いている助成金は、令和7年度に申請された場合でも、要件を満たせば令和8年度も申請いただけます。

※解説動画がある助成金については、3ページにQRコード等を載せていますのでご覧ください。

1 生産性向上等を通じて事業場内最低賃金を引き上げたい

【助成の対象となる取組】

事業場内で最も低い労働者の賃金(事業場内最低賃金)を引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行いたい。

【助成金名】

★
業務改善助成金



2 働き方改革の推進とともに賃金を引き上げたい

【助成の対象となる取組】

建設業、運送業等、病院等、情報通信業、宿泊業において、労働時間削減等に向けた環境整備に取り組むとともに、賃金を引き上げたい。

【助成金名】

☆
働き方改革推進支援助成金
(業種別課題対応コース)

- 建設業 ……………12P
- 運送業等 ……………14P
- 病院等 ……………16P
- 情報通信業、宿泊業 ……18P



時間外労働の削減や、年休の改善(計画的、時間単位休暇、特別休暇)に資する研修や設備投資等を行い、賃金を引き上げたい。

☆
働き方改革推進支援助成金
(労働時間短縮・年休促進支援コース)



勤務間インターバル制度の導入・定着促進に取り組むとともに、賃金を引き上げたい。

☆
働き方改革推進支援助成金
(勤務間インターバル導入コース)



3 有期雇用労働者等の賃金を引き上げたい (キャリアアップ助成金)

【助成の対象となる取組】	【助成金名】	ポイント
有期雇用労働者等を正社員化し、賃金を引き上げたい。	キャリアアップ助成金 (正社員化コース)	26P
有期雇用労働者等の賃金規定等を増額改定し、賃金を引き上げたい。	キャリアアップ助成金 (賃金規定等改定コース)	28P
短時間労働者が新たに社会保険の適用となるように、賃金を引き上げたい。	キャリアアップ助成金 (短時間労働者労働時間延長支援コース)	30P

4 人材育成その他の賃金引上げに関する取組を行いたい

【助成の対象となる取組】	【助成金名】	ポイント
労働者に職業訓練を実施し、訓練終了後にその賃金を引き上げたい。	人材開発支援助成金	32P
雇用管理改善につながる賃金規定・人事評価制度や雇用環境の整備などを導入し、離職率の低下を図りたい。	人材確保等支援助成金 (雇用管理制度・雇用環境整備助成コース)	42P
離職を余儀なくされた労働者を早期に雇入れ、雇入れ前の賃金より上昇させたい。	早期再就職支援等助成金 (雇入れ支援コース)	44P
中途採用者の雇用管理制度を整備した上で中途採用の拡大を図り、採用した45歳以上の者全員の雇入れ時の賃金を(雇入れ前と比べて)引き上げたい。	早期再就職支援等助成金 (中途採用拡大コース)	46P
労働者のスキルアップを在籍型出向により行い、出向復帰後の賃金を引き上げたい。	産業雇用安定助成金 (スキルアップ支援コース)	48P



51ページ以降にも、「賃金引き上げ特設ページ」、徳島県による支援策など、賃金引き上げに関するお役立ち情報などを掲載していますのでご確認ください！

必見！

助成金の

解


説

動

画

下記の動画はいずれも**令和6年度**の内容ですが、最新の動画は、厚生労働省公式YouTubeをご確認ください。



 厚生労働省公式YouTube

▶ 業務改善助成金 …令和6年度の内容ですが参考にしてください

<p>概要編</p>  <p>業務改善助成金の概要について</p>	<p>助成額編</p>  <p>業務改善助成金の助成額について</p>	<p>手続き編</p>  <p>業務改善助成金の手続きについて</p>	<p>活用事例編</p>  <p>業務改善助成金の活用事例について</p>
---	---	--	---

▶ 働き方改革推進支援助成金 …令和6年度の内容ですが参考にしてください

<p>共通編</p>  <p>働き方改革推進支援助成金</p>	<p>手続き編</p>  <p>働き方改革推進支援助成金</p>	<p>業種別課題対応コース編</p>  <p>働き方改革推進支援助成金 業種別課題対応コース</p>
---	--	--

CHECK!!

当パンフレットの内容は、**令和8年4月1日時点**のものですが、新たな支援策が講じられた場合には、徳島労働局ホームページに掲載しますので、ご覧ください。

徳島労働局からのお知らせ (36)

ちゃんとチェック!

最低賃金



働く人も、雇う人も、確認を忘れずに☑

徳島県の最低賃金

令和8年1月1日から

時間額

1,046円

徳島県最低賃金は、県内で働くすべての労働者に適用されます。

☑ ウェブで最低賃金がチェックできます

<https://saiteichingin.mhlw.go.jp>

最低賃金特設サイト



下記の産業には
特定最低賃金の適用があります。

産業名	時間額	適用除外される労働者 (徳島県最低賃金が適用されます)	効力発生日
造作材・合板・ 建築用組立材料製造業	徳島県最低賃金が適用されています。		
はん用機械器具、 生産用機械器具、 業務用機械器具製造業	1,134円	(1) 18歳未満又は65歳以上の者 (2) 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの (3) 次に掲げる業務に主として従事する者 イ 清掃、片付けその他これらに準ずる軽易な業務 ロ 玉軸受、ころ軸受製造業に係る業務のうち、切削くずの取り除き等の業務 (4) メリヤス針製造業、計量器・測定器・分析機器・試験機・測量機械器具・理化学機械器具製造業、医療用機械器具・医療用品製造業、光学機械器具・レンズ製造業及び武器製造業に従事する者	令和8年 1月1日
電子部品・デバイス・ 電子回路、 電気機械器具、 情報通信機械器具製造業	1,105円	(1) 18歳未満又は65歳以上の者 (2) 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの (3) 次に掲げる業務に主として従事する者 イ 清掃、片付けその他これらに準ずる軽易な業務 ロ 手工具又は小型動力機を用いて行う組線、取付け、かしめ及び巻線の業務 (4) 発電用・送電用・配電用電気機械器具製造業、産業用電気機械器具製造業及び電球・電気照明器具製造業に従事する者	令和8年 1月1日

業務改善助成金

事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)を引上げ、生産性向上のための設備投資などを行う場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。なお、事業場内最低賃金が、令和8年度地域別最低賃金未満の事業場が対象となります。



厚生労働省、中小企業庁では、最低賃金引上げに伴う支援を強化しています。

賃上げ支援助成金パッケージ

徳島労働局では、賃金引き上げに関する助成金等の支援施策を取りまとめたリーフレット集を作成しています。



具体的な情報は、ホームページ等でご確認を!



賃上げを後押しするその他支援策

- 中小企業省力化投資補助金
- 賃上げ促進税制

賃金引き上げ
特設ページ公開中

賃金引上げに向けた支援策等を掲載しています。



お問い合わせ・相談先

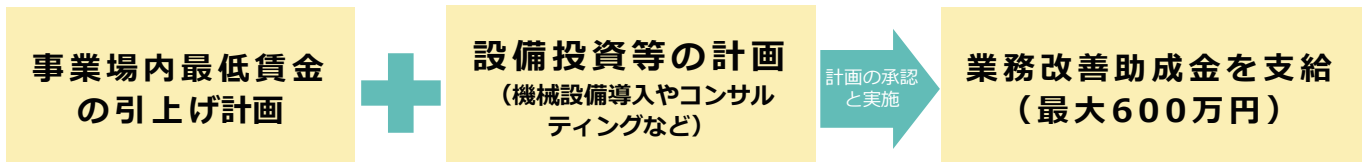
- 最低賃金は …… 徳島労働局労働基準部賃金室 (TEL 088-652-9165) 又は最寄りの労働基準監督署へ
- 業務改善助成金は …… 業務改善助成金コールセンター (TEL 0120-366-440)
- 働き方改革や経営改善に向けた相談先は …… 徳島働き方改革推進支援センター (TEL 0120-967-951) 又は徳島県よろず支援拠点 (TEL 088-676-4625) へ



令和8年度業務改善助成金のご案内

業務改善助成金とは？

業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を50円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。



※ 事業場内最低賃金の引上げ計画と設備投資等の計画を立てて申請いただき、**交付決定後**に計画どおりに事業を進め、事業の結果を報告いただくことにより、設備投資等にかかった費用の一部が助成金として支給されます。

<事業場内最低賃金とは？>

事業場で最も低い時間給を指します。（ただし、業務改善助成金では、雇入れ後6か月を経過した労働者の事業場内最低賃金を引き上げていただく必要があります。）

事業場内最低賃金の計算方法は、地域別最低賃金（国が例年10月以降に改定する都道府県単位の最低賃金額）と同様、最低賃金法第4条及び最低賃金法施行規則第1条又は第2条の規定に基づいて算定されます。

ご不明点があれば、管轄の労働局雇用環境・均等部室または賃金課室までお尋ねください。

対象事業者・申請の単位

- ・ 中小企業・小規模事業者であること（大企業と密接な関係を有する企業（みなし大企業）でないこと）
- ・ 事業場内最低賃金が、令和8年度地域別最低賃金未満であること
- ・ 解雇、賃金引き下げなどの不交付事由がないこと



➡ 以上の要件を満たした事業者は、事業場内最低賃金の引上げ計画と設備投資等の計画を立て、（工場や事務所などの労働者がいる）**事業所ごとに申請**いただきます。

申請期限と賃金引上げの期間

申請期間	賃金引上げ期間	事業完了期限
令和8年9月1日～ 申請事業所の都道府県において 適用される地域別最低賃金の 発効日の前日又は同年11月30日 のいずれか早い日	令和8年9月1日～ 申請事業所に適用される地域 別最低賃金発効日の前日	交付決定年度の1月31日

申請の流れや注意事項は
裏面をチェック！

助成上限額や助成率などの
詳細は中面をチェック！

助成上限額・助成率

助成上限額

コース区分	事業場内最低賃金の引上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	
			右記以外の事業者	事業場規模30人未満の事業者
50円コース	50円以上	1人	30万円	40万円
		2～3人	40万円	70万円
		4～5人	70万円	70万円
		6～7人	90万円	90万円
		8人以上	110万円	110万円
		10人以上*	130万円	130万円
70円コース	70円以上	1人	40万円	50万円
		2～3人	50万円	100万円
		4～5人	130万円	130万円
		6～7人	180万円	180万円
		8人以上	230万円	230万円
		10人以上*	300万円	300万円
90円コース	90円以上	1人	90万円	100万円
		2～3人	150万円	240万円
		4～5人	270万円	270万円
		6～7人	360万円	360万円
		8人以上	450万円	450万円
		10人以上*	600万円	600万円

* 10人以上の上限額区分は、特例事業者が、10人以上の労働者の賃金を引き上げる場合に対象になります。

助成率

事業場内最低賃金 1,050円未満	4/5
事業場内最低賃金 1,050円以上	3/4

特例事業者

以下の要件に当てはまる場合が特例事業者となります。なお、②に該当する場合は、助成対象経費の拡充も受けられます。

① 賃金要件	申請事業場の事業場内最低賃金が1,050円未満である事業者
② 物価高騰等要件	原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等の外的要因により、申請前6か月間平均における利益率が前年度と比べ3%ポイント※以上低下している事業者

※「%ポイント（パーセントポイント）」とは、パーセントで表された2つの数値の差を表す単位です。

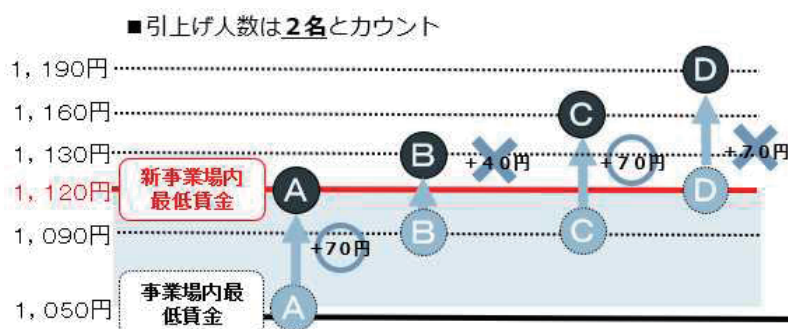
物価高騰等要件に該当する事業者は、パソコン等の新規導入が認められる場合があります。詳しくはP7の「助成対象経費の特例」をご覧ください。

「引き上げる労働者数」の数え方

- ▶ 事業場内最低賃金である労働者
- ▶ 事業場内最低賃金である労働者の賃金を引き上げることにより、賃金額が追い抜かれる労働者が「引き上げる労働者」に算入されます。（ただし、いずれも申請コースと同額以上賃金を引き上げる必要があります。）

<例：事業場内最低賃金1,050円の事業場で70円コースを申請する場合>

- A：事業場内最低賃金である労働者なので、「引き上げる労働者」に算入可
- B：申請コース以上賃金を引き上げていないので、算入不可
- C：Aに賃金額が追い抜かれる労働者であり、かつ、申請コース以上賃金を引き上げているので、算入可
- D：既に引上げ後の事業場内最低賃金以上なので、算入不可



- A：引上げ人数としてカウント
- B・C：新事業場内最低賃金以上に引き上げる必要がある。ただし、引上げ人数としては、申請コースの額（70円）以上引き上げているCのみ対象。
- D：既に新事業場内最低賃金以上なので、70円以上引き上げてもカウントしない。

助成対象経費の特例

特例事業者のうち、②物価高騰等要件に該当する場合、通常は、助成対象外となるパソコン等も助成対象となります（パソコン等は新規導入に限ります。）。

助成対象経費	一般事業者	特例事業者 (②のみ)
生産性向上に資する設備投資等	○	○
生産性向上に資する設備投資等のうち、 ・ PC、スマホ、タブレット等の端末と周辺機器の新規導入	×	○

対象となる設備投資など

助成対象事業場における、**生産性向上に資する設備投資等**が助成の対象となります。
また、一部の事業者については、**助成対象となる経費が拡充されます。**

経費区分	対象経費の例
機器・設備の導入	<ul style="list-style-type: none"> POSレジシステム導入による在庫管理の短縮 リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮
経営コンサルティング	国家資格者による、顧客回転率の向上を目的とした業務フロー見直し
その他	顧客管理情報のシステム化

助成金額の計算方法

助成される金額は、生産性向上に資する設備投資等にかかった費用に一定の助成率をかけた金額と助成上限額とを比較し、**いずれか安い方の金額**となります。

<例>

○事業場内最低賃金が1,040円
→助成率4/5

○8人の労働者を1,130円まで引上げ（90円コース）
→助成上限額450万円

○設備投資などの額は600万円

480万円
(=600万円×4/5)

(設備投資費用×助成率)

>

450万円
(=助成上限額)

(90円コースの助成上限額)

➡ **450万円**が支給されます。

賃金引上げに当たっての注意点

- 地域別最低賃金の発効に対応して事業場内最低賃金を引き上げる場合、**発効日の前日までに**引き上げていただく必要があります。
- 引上げ後の事業場内最低賃金額と同額を就業規則等に定めていただく必要があります。
- 複数回に分けての事業場内最低賃金の引上げは認められないので、ご注意ください。
- 引き上げる対象労働者は、週所定労働時間が20時間以上の雇用保険加入者が対象となります。

(例) 10月1日に新しい地域別最低賃金（1,040円→1,090円）が発効される場合

発効日の前日（9月30日）までに事業場内最低賃金の引上げ（1,045円→1,100円）を完了（※）



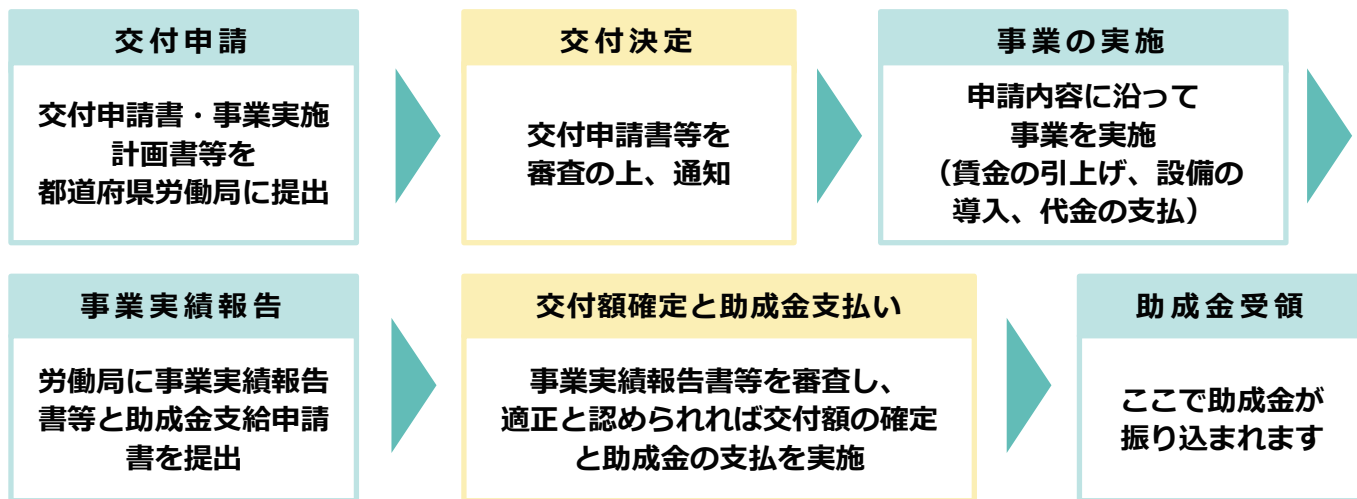
発効日の当日（10月1日）に事業場内最低賃金の引上げ（1,045円→1,100円）を実施



※ 併せて、就業規則等に事業場内最低賃金が1,100円である旨、定めていただく必要があります。

助成金支給の流れ

事業所の所在地を管轄する都道府県労働局に対し、所定の様式で交付申請を行っていただきます。労働局による申請内容の審査を経て交付決定がなされたら、申請内容に沿って事業を実施してください。事業完了後、労働局に事業実績報告と助成金支給申請を行っていただくと、労働局による報告内容の審査を経て、助成金が支給されます。



注意事項・お問い合わせ等

注意事項

- ・ **交付決定前に助成対象設備の導入を行った場合は、助成の対象となりません。**
- ・ 必ず最新の交付要綱・要領で助成要件をご確認ください。
- ・ 過去に業務改善助成金を活用した事業者も助成対象となります。
- ・ 予算の範囲内で交付するため、申請期間内に募集を終了する場合があります。
- ・ **同一事業所の申請は年度内1回までです。**

令和7年度からの主な変更点

- ・ 助成対象経費の特例となっていた自動車（特殊用途自動車を除く）は、**助成対象外**となりました。
- ・ 引き上げる対象労働者は、**雇用保険被保険者が対象**となりました。
- ・ 物価高騰等要件に係る売上高総利益率及び売上高営業利益率の申出書の記入について、「最近3か月間のうち任意の1月」から「**最近6か月間平均**」になりました。
- ・ その他、申請に当たっては、最新の交付要綱・要領で助成要件をご確認いただき申請をお願いいたします。

参考ウェブサイト

- ・ **厚生労働省ウェブサイト「業務改善助成金」**
最新の要綱・要領やQ&A、申請書作成ツールや業務改善助成金の活用事例集などを掲載しています。
- ・ **最低賃金特設サイト**
全国の地域別最低賃金や中小企業支援事業について掲載しているほか、サイト内の「賃金引き上げ特設ページ」では、賃金引き上げに向けた取組事例などを紹介しています。

お問い合わせ

業務改善助成金についてご不明な点は、業務改善助成金コールセンターまでお問い合わせください

電話番号：0120-366-440（受付時間 平日 9:00～17:00）

交付申請書等の提出先は管轄の**都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）**です

令和8年度業務改善助成金の一部変更のお知らせ



助成率区分の変更について

助成率区分（引上げ前事業場内最低賃金額）について、以下のとおり見直しを行いました。

1,000円未満	4/5
1,000円以上	3/4



1,050円未満	4/5
1,050円以上	3/4



申請コースの再編について

申請コースについて、以下のとおり見直しを行いました。

<R7>

コース区分	事業場内最低賃金の引上げ額	引き上げる労働者数
30円コース	30円以上	1人
		2～3人
		4～6人
		7人以上
		10人以上※1
45円コース	45円以上	1人
		2～3人
		4～6人
		7人以上
		10人以上※1
60円コース	60円以上	1人
		2～3人
		4～6人
		7人以上
		10人以上※1
90円コース	90円以上	1人
		2～3人
		4～6人
		7人以上
		10人以上※1



<R8>

コース区分	事業場内最低賃金の引上げ額	引き上げる労働者数※2
50円コース	50円以上	1人
		2～3人
		4～5人
		6～7人
		8人以上
		10人以上※1
70円コース	70円以上	1人
		2～3人
		4～5人
		6～7人
		8人以上
90円コース	90円以上	1人
		2～3人
		4～5人
		6～7人
		8人以上
90円コース	90円以上	10人以上※1

※1 10人以上の上限度区分は、
特例事業者が対象

※1 10人以上の上限度区分は、
特例事業者が対象

※2 引き上げる対象労働者は、
雇用保険被保険者



申請期間と賃金引上げ期間について

申請期間と賃金引上げ期間について、見直しを行いました。

申請期間	賃金引上げ期間	事業完了期限
令和8年9月1日～ 申請事業所の都道府県において適用される地域別最低賃金の発効日の前日又は同年11月30日のいずれか早い日	令和8年9月1日～ 申請事業所に適用される地域別最低賃金発効日の前日	交付決定年度の1月31日

<申請例>

	申請日	賃金引上げ日	対象
例①	令和8年度地域別最低賃金発効日前日（同年11月30日まで）	令和8年度地域別最低賃金発効日前日	対象!
例②	令和8年度地域別最低賃金発効日前日（同年11月30日まで）	令和8年度地域別最低賃金発効日当日	対象外
例③	令和8年度地域別最低賃金発効日前日（同年12月1日以降）	令和8年度地域別最低賃金発効日前日	対象外

賃金引上げに当たっての注意点

- **賃金引上げは、申請より後**に行う必要があります。また、地域別最低賃金の発効に対応して事業場内最低賃金を引き上げる場合、**申請後から発効日の前日まで**に引き上げていただく必要があります。
- 賃金引上げ後の事業場内最低賃金額と同額を就業規則等に定めていただく必要があります。
- 複数回に分けての事業場内最低賃金の賃金引上げは認められません。
- **令和7年9月5日以降、地域別最低賃金の改定日の前日までに賃金引き上げを実施していれば、賃金引上げ計画の提出は不要としていましたが、賃金引上げ後の申請は出来なくなりましたのでご注意ください。**

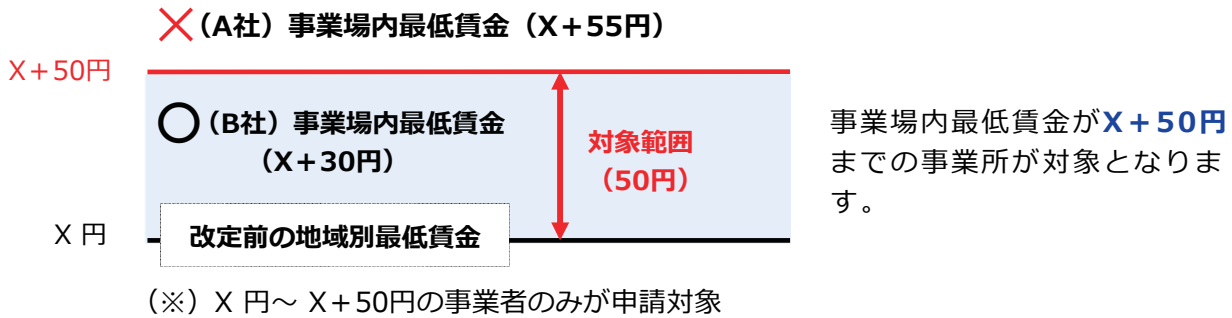


対象事業所の拡充について

対象事業所について、以下のとおり見直しを行いました。

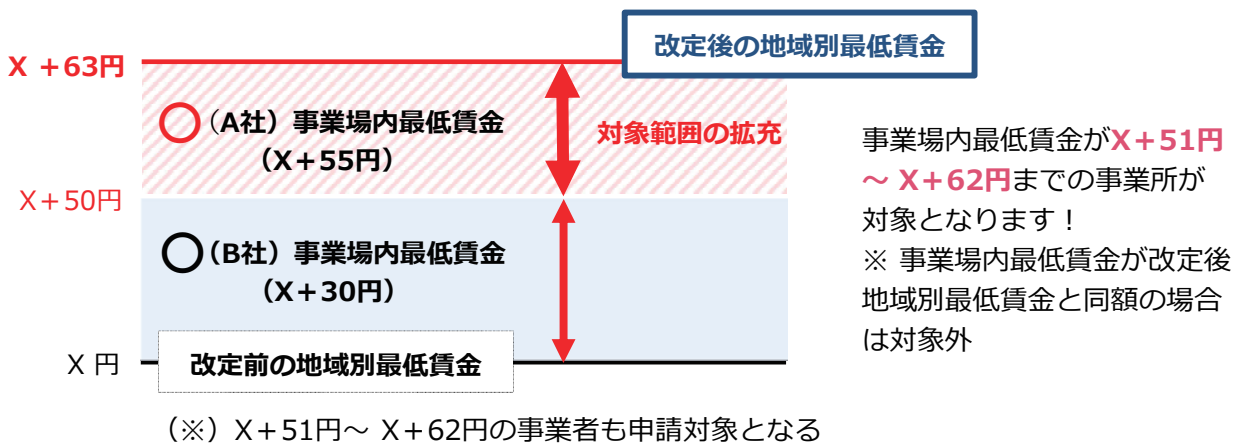
(※ 令和7年9月から引き続き実施するものです。)

事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内 の事業所が対象



事業場内最低賃金が令和8年度改定後の地域別最低賃金額未済まで の事業所が対象

<例：地域別最低賃金が改定前 X円、改定後 X+63円（引上げ額63円）の場合>



その他変更点

- 助成対象経費の特例となっていた自動車（特殊用途自動車を除く）は、助成対象外となりました。
- 引き上げる対象労働者は、雇用保険被保険者が対象となりました。
- 物価高騰等要件に係る売上高総利益率及び売上高営業利益率の申出書の記入について、「最近3か月間のうち任意の1月」から「最近6か月間平均」になりました。
- その他、申請に当たっては、最新の交付要綱・要領で助成要件をご確認いただき申請をお願いいたします。

お問い合わせ

業務改善助成金についてご不明な点は、業務改善助成金コールセンターまでお問い合わせください。

電話番号：0120-366-440（受付時間 平日 9:00～17:00）

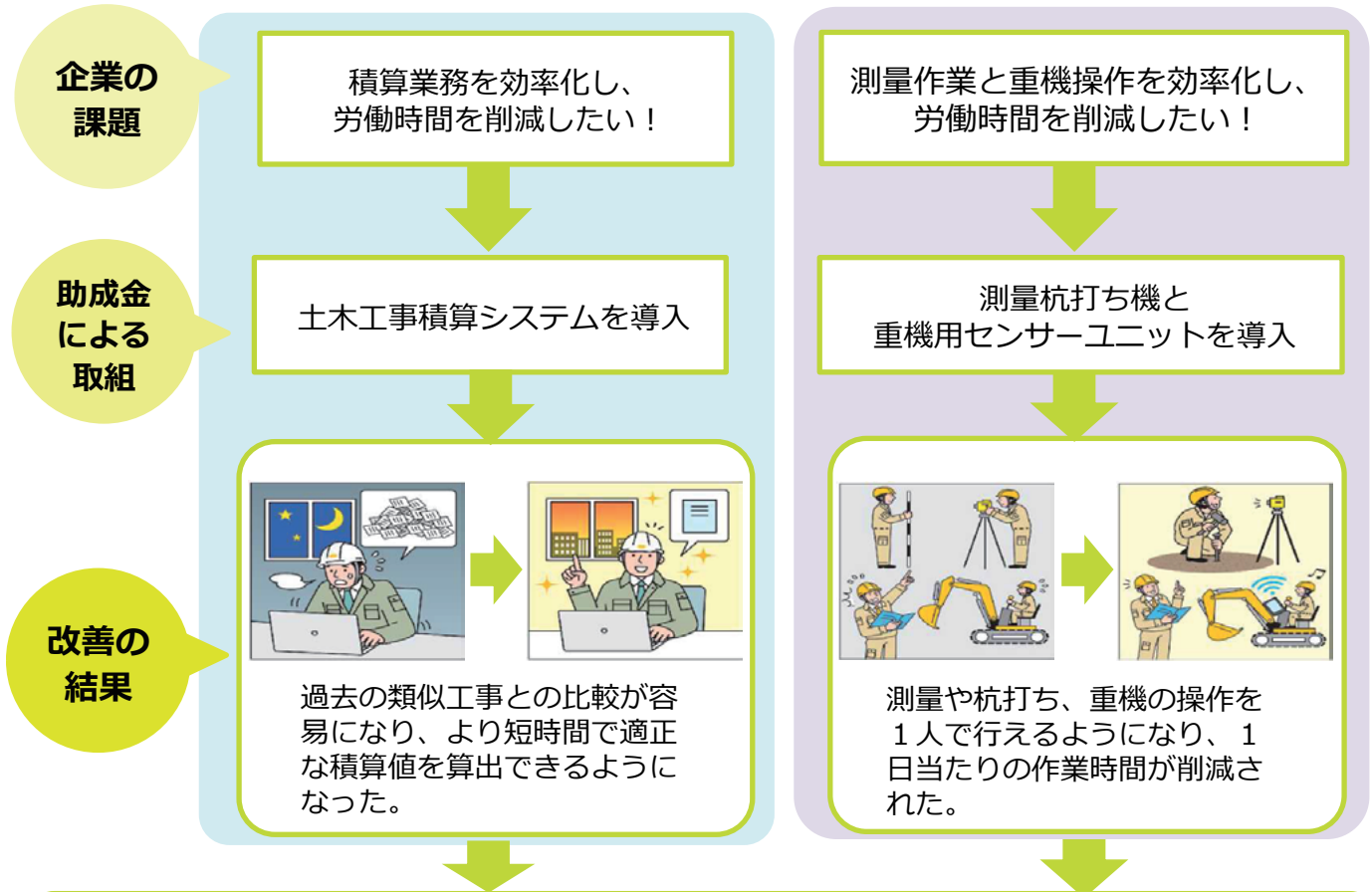


令和8年度働き方改革推進支援助成金 業種別課題対応コース（建設業）のご案内



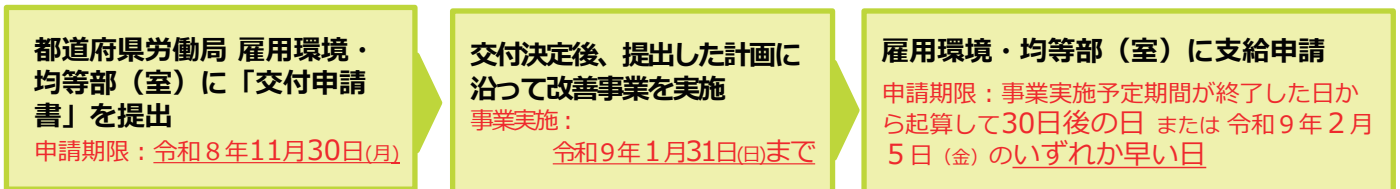
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や週休2日制の推進等に向けた環境整備に取り組む、**建設業の中小企業事業主**の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例



生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に!!

ご利用の流れ



(注意) 本助成金は国の予算額に制約されるため、11月30日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

助成内容について詳しくは、裏面をご覧ください。

ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する働き方改革推進支援センター または 都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）にお尋ねください。電子申請システムによる申請も可能です。 (<https://www.jgrants-portal.go.jp/>)



働き方改革推進支援センター



都道府県労働局



申請様式など



電子申請システム「J Grants」



ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

(2026.4)

業種別課題対応コース（建設業）の助成内容

対象事業主

【対象事業主の要件】

1. 労働者災害補償保険の適用を受ける労働基準法第139条第2項に定める工作物の建設の事業その他これに関連する事業として厚生労働省令で定める事業を主たる事業として営む中小企業事業主であること。
 2. 年5日の年次有給休暇の取得に向けて、年休管理簿や就業規則等を整備していること。
- など

改善事業（助成対象となる取組）

- ① 労務管理担当者に対する研修(※1)
- ② 労働者に対する研修(※1)、周知・啓発
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定等の整備
- ⑤ 人材確保に向けた取組
- ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用 機器、デジタル式運行記録計の導入・更新
- ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新

(※1) 研修には、勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修も含まれます。

成果目標

「成果目標」を1つ以上選択の上、その達成を目指して「改善事業」を実施してください。

- ① **月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数の削減**
- ② **所定外労働時間の削減**
- ③ **年次有給休暇の計画的付与制度の新規導入**
- ④ **時間単位の年次有給休暇制度と、交付要綱で規定する特別休暇を1つ以上新規導入**
- ⑤ **9時間以上の勤務間インターバルの導入**
- ⑥ **4週における所定休日を1日以上増加**

助成上限額と助成額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、上記「改善事業」の実施に要した経費の一部を助成します。

上限額	選択した上記「成果目標」に設定された、右記①から⑥までの助成上限額に、右記の加算制度における上限額への加算額を 合計した金額
助成額	上限額又は対象経費の合計額に補助率3/4(※2)を乗じた額のいずれか低い金額を助成します。

(※2) 常時使用する労働者数が30人以下かつ、「改善事業」の⑥・⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合は、補助率4/5。



成果目標①の上限額

		事業実施後の設定時間数	
		月60時間以下	月60時間を超え月80時間以下
事業実施前の設定時間数	月60時間を超え月80時間以下	200万円	—
	月80時間超	250万円	150万円

成果目標②の上限額 (※3)

削減した労働者1人あたりの所定外労働時間数	助成上限額
5時間以上10時間未満	50万円
10時間以上	100万円

(※3) 成果目標①及び②は同時に選択できない。

成果目標③、④の上限額：各25万円

成果目標⑤の上限額

休憩時間数(※4)	1企業当たりの上限額(※5)
9時間以上11時間未満	120万円
11時間以上	150万円

(※4) 事業実施計画で指定した事業場に導入する勤務間インターバルの休憩時間数のうち、最も短いものを指します。

(※5) 勤務間インターバルを適用する労働者の範囲の拡大、勤務間インターバルの時間延長の場合は、上表の1/2が上限額となります。

成果目標⑥の上限額：25～100万円

加算制度

成果目標「賃金の引上げ」の上限額の加算 (※6)

(常時使用する労働者が30人を超える場合)

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	6万円	12万円	20万円	1人当たり2万円(上限60万円)
5%以上引上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円(上限240万円)
7%以上引上げ	36万円	72万円	120万円	1人当たり12万円(上限360万円)

(※6) 常時使用する労働者数が10人以上30人以下の場合は、達成した成果目標の助成上限額に、上記の表の5%及び7%以上の引上げについて2倍の上限額が加算されます。

また、常時使用する労働者数が10人未満の場合は、上記の表の5%及び7%以上の引上げについて2.5倍の上限額が加算されます。

成果目標「割増賃金率の引上げ」の上限額の加算

割増賃金率引上げ加算の成果目標達成に係る要件	加算額
月60時間以内の時間外労働に係る所定割増賃金率を5%以上引き上げること。	25万円
月45時間を超えて月60時間以内の時間外労働時間に係る所定割増賃金率を5割以上とし、かつ、交付申請後から事業実施予定期間の終期までの期間において、いずれか1か月における時間外労働の時間数を、交付申請日の属する月を基準として、労働者1人あたり10時間以上削減すること。	75万円

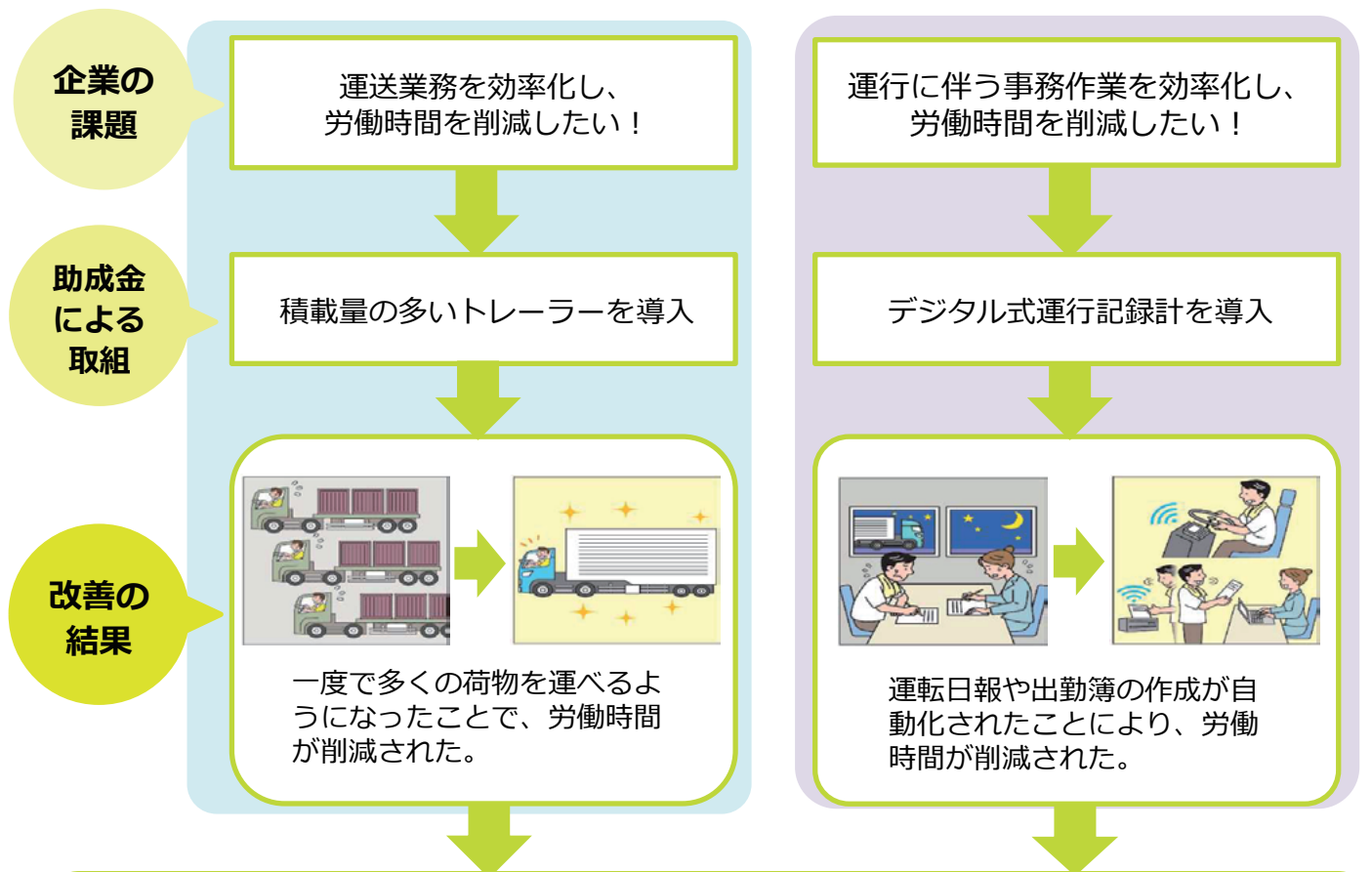


令和8年度「働き方改革推進支援助成金」 業種別課題対応コース（**運送業等**）のご案内



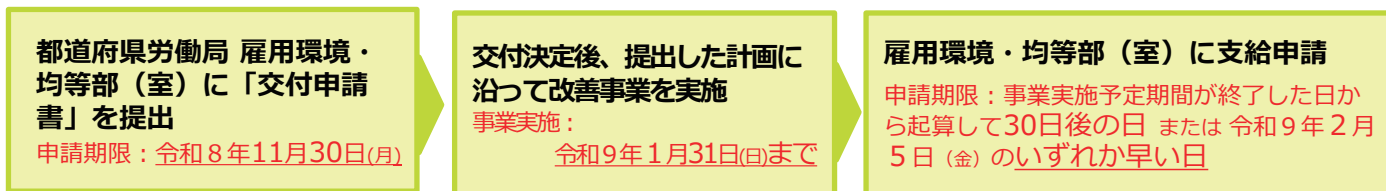
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や勤務間インターバル制度の導入等に向けた環境整備に取り組む、**自動車運転の業務に従事する労働者を雇用する中小企業事業主**の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例



生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に!!

ご利用の流れ



(注意) 本助成金は国の予算額に制約されるため、11月30日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

助成内容について詳しくは、裏面をご覧ください。

ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する働き方改革推進支援センター または 都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）にお尋ねください。電子申請システムによる申請も可能です。 (<https://www.jgrants-portal.go.jp/>)



働き方改革推進支援センター



都道府県労働局



申請様式など



電子申請システム「J Grants」

業種別課題対応コース（運送業等）の助成内容

対象事業主

【対象事業主の要件】

1. 労働者災害補償保険の適用を受ける労働基準法第140条第1項に定める自動車運転の業務に従事する労働者を雇用する中小企業事業主であること。
2. 年5日の年次有給休暇の取得に向けて、年休管理簿や就業規則等を整備していること。

など

改善事業（助成対象となる取組）

- ① 労務管理担当者に対する研修（※1）
- ② 労働者に対する研修（※1）、周知・啓発
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 人材確保に向けた取組
- ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用 機器、デジタル式運行記録計の導入・更新
- ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新

（※1）研修には、勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修も含まれます。

成果目標

「成果目標」を1つ以上選択の上、その達成を目指して「改善事業」を実施してください。

- ① **月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数の削減**
- ② **所定外労働時間数の削減**
- ③ **年次有給休暇の計画的付与制度を新たに導入**
- ④ **時間単位の年次有給休暇制度と、交付要綱で規定する特別休暇を1つ以上新規導入**
- ⑤ **10時間以上の勤務間インターバルの導入**

助成上限額と助成額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、上記「改善事業」の実施に要した経費の一部を助成します。

上限額	選択した上記「成果目標」に設定された、右記から⑤までの助成上限額に、右記の加算制度における上限額への加算額を 合計した金額
助成額	上限額又は対象経費の合計額に補助率 3 / 4（※2）を乗じた額のいずれか低い金額を助成します。

（※2）常時使用する労働者数が30人以下かつ、「改善事業」の⑥・⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合は、補助率 4 / 5。

成果目標①の上限額

		事業実施後の設定時間数	
		月60時間以下	月60時間を超え月80時間以下
事業実施前の設定時間数	月60時間を超え月80時間以下	200万円	—
	月80時間超	250万円	150万円

成果目標②の上限額（※3）

削減した労働者1人あたりの所定外労働時間数	助成上限額
5時間以上10時間未満	50万円
10時間以上	100万円

（※3）成果目標①及び②は同時に選択できない。

成果目標③、④の上限額：各25万円

成果目標⑤の上限額

休憩時間数（※4）	1企業当たりの上限額（※5）
10時間以上11時間未満	150万円
11時間以上	170万円

（※4）事業実施計画で指定した事業場に導入する勤務間インターバルの休憩時間数のうち、最も短いものを指します。

（※5）勤務間インターバルを適用する労働者の範囲の拡大、勤務間インターバルの時間延長の場合は、上表の1/2が上限額となります。

加算制度

成果目標「賃金の引上げ」の上限額の加算（※6）

（常時使用する労働者が30人を超える場合）

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	6万円	12万円	20万円	1人当たり2万円（上限60万円）
5%以上引上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円（上限240万円）
7%以上引上げ	36万円	72万円	120万円	1人当たり12万円（上限360万円）

（※6）常時使用する労働者数が10人以上30人以下の場合、達成した成果目標の助成上限額に、上記の表の5%及び7%以上の引上げについて2倍の上限額が加算されます。

また、常時使用する労働者数が10人未満の場合、上記の表の5%及び7%以上の引上げについて2.5倍の上限額が加算されます。

成果目標「割増賃金率の引上げ」の上限額の加算

割増賃金率引上げ加算の成果目標達成に係る要件	加算額
月60時間以内の時間外労働に係る所定割増賃金率を5%以上引き上げること。	25万円
月45時間を超えて月60時間以内の時間外労働時間に係る所定割増賃金率を5割以上とし、かつ、交付申請後から事業実施予定期間の終期までの期間において、いずれか1か月における時間外労働の時間数を、交付申請日の属する月を基準として、労働者1人あたり10時間以上削減すること。	75万円



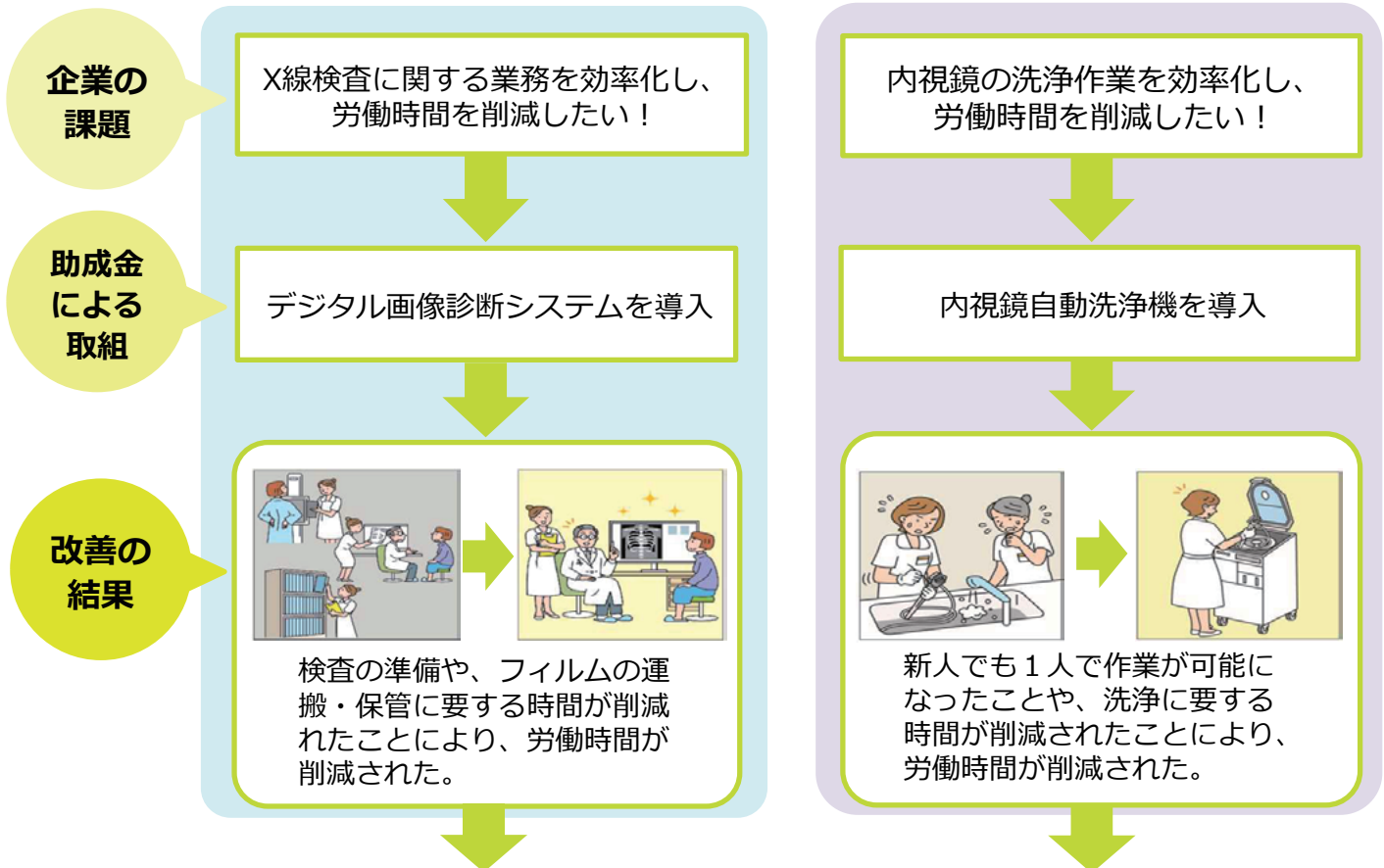


令和8年度「働き方改革推進支援助成金」 業種別課題対応コース（病院等）のご案内



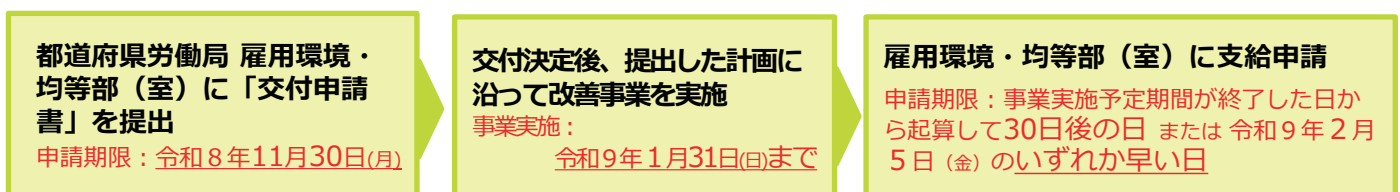
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や医師の働き方改革の推進等に向けた環境整備に取り組む、**医業に従事する医師を雇用する中小企業事業主**の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例



生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に!!

ご利用の流れ



(注意) 本助成金は国の予算額に制約されるため、11月30日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

助成内容について詳しくは、裏面をご覧ください。

ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する働き方改革推進支援センター または 都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）にお尋ねください。電子申請システムによる申請も可能です。 (<https://www.jgrants-portal.go.jp/>)



働き方改革推進支援センター



都道府県労働局



申請様式など



電子申請システム「J Grants」

業種別課題対応コース（病院等）の助成内容

対象事業主

1. 労働者災害補償保険の適用を受ける医業に従事する医師が勤務する病院、診療所、介護老人保健施設又は介護医療院を営む中小企業事業主であること。
2. 年5日の年次有給休暇の取得に向けて、年休管理簿や就業規則等を整備していること。

など

改善事業（助成対象となる取組）

- ① 労務管理担当者に対する研修(※1)
- ② 労働者に対する研修(※1)、周知・啓発
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 人材確保に向けた取組
- ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用 機器、デジタル式運行記録計の導入・更新
- ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新

(※1) 研修には、勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修も含まれます。

成果目標

「成果目標」を1つ以上選択の上、その達成を目指して「改善事業」を実施してください。

- ① **月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数の削減**
- ② **所定外労働時間数の削減**
- ③ **年次有給休暇の計画的付与制度の新規導入**
- ④ **時間単位の年次有給休暇制度と、交付要綱で規定する特別休暇を1つ以上新規導入**
- ⑤ **9時間以上の勤務間インターバルを導入**
- ⑥ **「医師の働き方改革の推進」の実施(※2)**

(※2) 以下アとイを全て実施する必要があります。詳しくは支給要領等をご確認ください。

- ア (ア) 労務管理責任者の設置と、責任の所在とその役割の明確化
- (イ) 医師の副業・兼業先との労働時間の通算や医師の休憩時間確保、長時間労働の医師に対する面接指導の実施に係る協力体制の整備(副業・兼業を行う医師がいる場合)
- (ウ) 研修等によって労働時間管理の理解を深める取組の実施
- イ 医師の労働時間の実態把握を行うこと。

助成上限額と助成額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、上記「改善事業」の実施に要した経費の一部を助成します。

上限額	選択した上記「成果目標」に設定された、右記1から6までの助成上限額に、右記の加算制度における上限額への加算額を 合計した金額
助成額	上限額又は対象経費の合計額に補助率3/4(※3)を乗じた額のいずれか低い金額を助成します。

(※3) 常時使用する労働者数が30人以下かつ、「改善事業」の⑥・⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合は、補助率4/5。

成果目標①の上限額

		事業実施後の設定時間数	
		月60時間以下	月60時間を超え月80時間以下
事業実施前の設定時間数	月60時間を超え月80時間以下	200万円	—
	月80時間超	250万円	150万円

成果目標②の上限額(※4)

削減した労働者1人あたりの所定外労働時間数	助成上限額
5時間以上10時間未満	50万円
10時間以上	100万円

(※4) 成果目標①及び②は同時に選択できない。

成果目標③、④の上限額：各25万円

成果目標⑤の上限額

休憩時間数(※5)	1企業当たりの上限額(※6)
9時間以上10時間未満(※7)	120万円
10時間以上11時間未満	150万円
11時間以上	170万円

- (※5) 事業実施計画で指定した事業場に導入する勤務間インターバルの休憩時間数のうち、最も短いものを指します。
- (※6) 勤務間インターバルを適用する労働者の範囲の拡大、勤務間インターバルの時間延長の場合は、上記の表の1/2が上限額となります。
- (※7) 指定病院等については、10時間以上の休憩時間数とする必要があります。

成果目標⑥の上限額：50万円

加算制度

成果目標「賃金の引上げ」の上限額の加算(※8)

(常時使用する労働者が30人を超える場合)

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	6万円	12万円	20万円	1人当たり2万円(上限60万円)
5%以上引上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円(上限240万円)
7%以上引上げ	36万円	72万円	120万円	1人当たり12万円(上限360万円)

(※8) 常時使用する労働者数が10人以上30人以下の場合は、達成した成果目標の助成上限額に、上記の表の5%及び7%以上の引上げについて2倍の上限額が加算されます。

また、常時使用する労働者数が10人未満の場合は、上記の表の5%及び7%以上の引上げについて2.5倍の上限額が加算されます。

成果目標「割増賃金率の引上げ」の上限額の加算

割増賃金率引上げ加算の成果目標達成に係る要件	加算額
月60時間以内の時間外労働に係る所定割増賃金率を5%以上引き上げること。	25万円
月45時間を超えて月60時間以内の時間外労働時間に係る所定割増賃金率を5割以上とし、かつ、交付申請後から事業実施予定期間の終期までの期間において、いずれか1か月における時間外労働の時間数を、交付申請日の属する月を基準として、労働者1人あたり10時間以上削減すること。	75万円

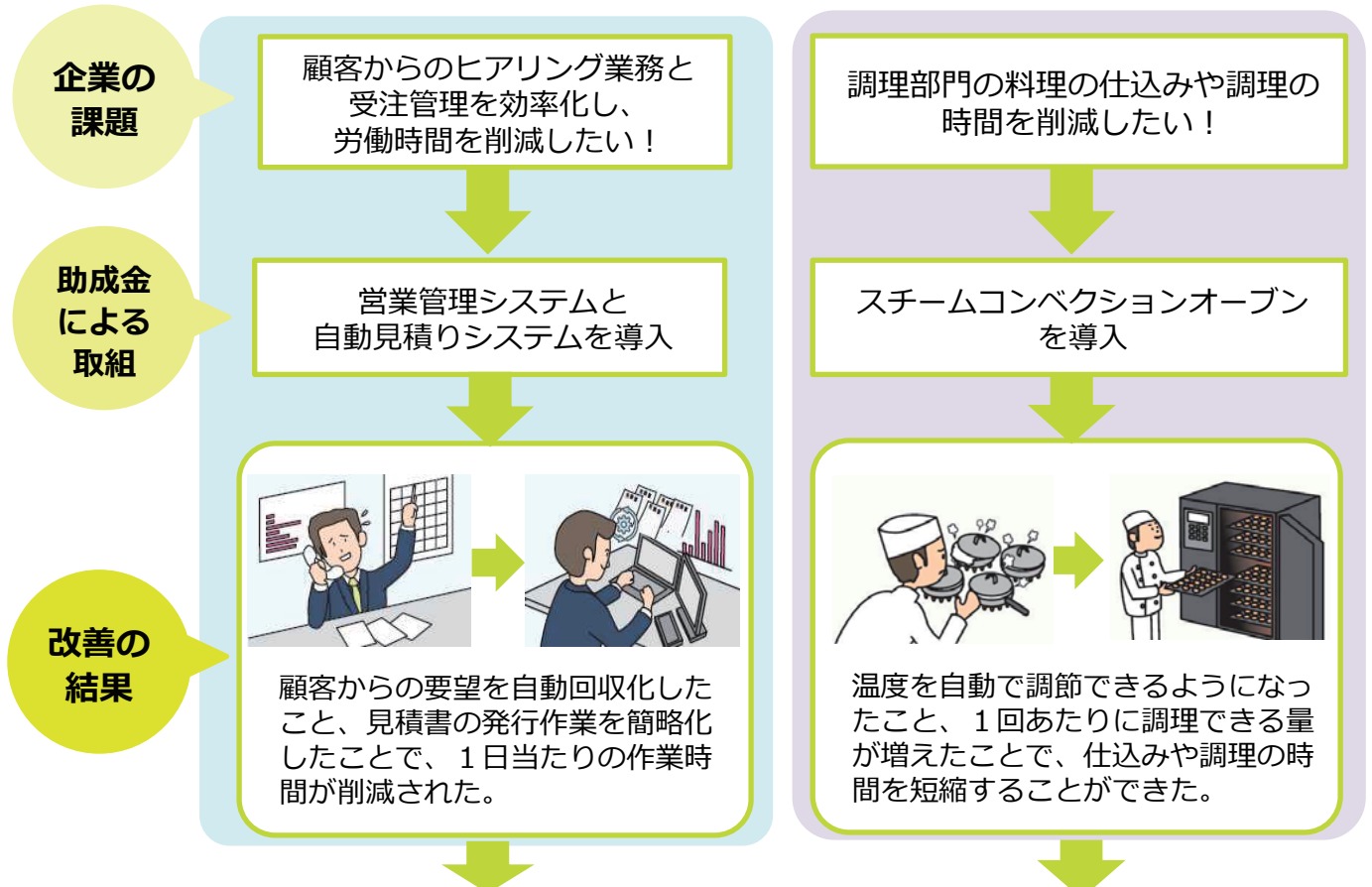


令和8年度「働き方改革推進支援助成金」 業種別課題対応コース（情報通信業、宿泊業）のご案内



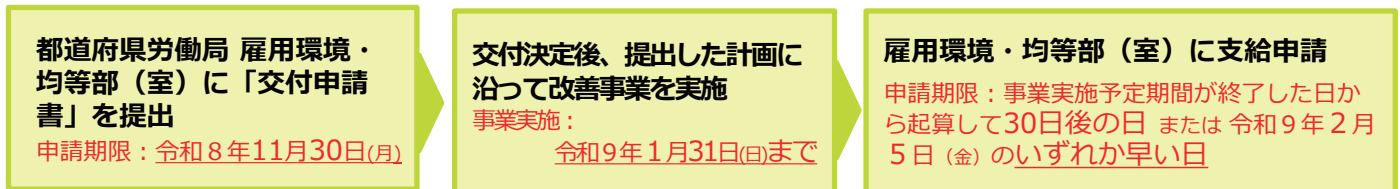
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や勤務間インターバルの導入等に向けた環境整備に取り組む、**情報通信業、宿泊業の中小企業事業主**の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例



生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に!!

ご利用の流れ



(注意) 本助成金は国の予算額に制約されるため、11月30日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

助成内容について詳しくは、裏面をご覧ください。

ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する働き方改革推進支援センター または 都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）にお尋ねください。電子申請システムによる申請も可能です。 (<https://www.jgrants-portal.go.jp/>)



働き方改革推進支援センター



都道府県労働局



申請様式など



電子申請システム「J-Grants」

業種別課題対応コース（情報通信業、宿泊業）の助成内容

対象事業主

【対象事業主の要件】

- 主たる事業が日本標準産業分類に規定される「G 情報通信業」（大分類）又は「M 宿泊業、飲食サービス業」（大分類）のうち「75 宿泊業」（中分類）に該当する中小企業事業主であること。
- 年5日の年次有給休暇の取得に向けて、年休管理簿や就業規則等を整備していること。

など

改善事業（助成対象となる取組）

- 労務管理担当者に対する研修（※1）
- 労働者に対する研修（※1）、周知・啓発
- 外部専門家によるコンサルティング
- 就業規則・労使協定等の作成・変更
- 人材確保に向けた取組
- 労務管理用ソフトウェア、労務管理用 機器、デジタル式運行記録計の導入・更新
- 労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新

（※1）研修には、勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修も含まれます。

成果目標

「成果目標」を1つ以上選択の上、その達成を目指して「改善事業」を実施してください。

- 月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数の縮減
- 所定外労働時間の削減
- 年次有給休暇の計画的付与制度の新規導入
- 時間単位の年次有給休暇制度と、交付要綱で規定する特別休暇を1つ以上新規導入
- 9時間以上の勤務間インターバルの導入

助成上限額と助成額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、上記「改善事業」の実施に要した経費の一部を助成します。

上限額	選択した上記「成果目標」に設定された、右記1から4までの助成上限額に、右記の加算制度における上限額への加算額を合計した金額
助成額	上限額又は対象経費の合計額に補助率3/4（※2）を乗じた額のいずれか低い金額を助成します。

（※2）常時使用する労働者数が30人以下かつ、「改善事業」の⑥・⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合は、補助率4/5。



成果目標①の上限額

		事業実施後の設定時間数	
		月60時間以下	月60時間を超え月80時間以下
設定時間数 事業実施前の	月60時間を超え月80時間以下	200万円	—
	月80時間超	250万円	150万円

成果目標②の上限額（※3）

削減した労働者1人あたりの所定外労働時間数	助成上限額
5時間以上10時間未満	50万円
10時間以上	100万円

（※3）成果目標①及び②は同時に選択できない。

成果目標③、④の上限額：各25万円

成果目標⑤の上限額

休憩時間数（※4）	1企業当たりの上限額（※5）
9時間以上11時間未満	120万円
11時間以上	150万円

（※4）事業実施計画で指定した事業場に導入する勤務間インターバルの休憩時間数のうち、最も短いものを指します。

（※5）勤務間インターバルを適用する労働者の範囲の拡大、勤務間インターバルの時間延長の場合は、上記の表の1/2が上限額となります。

加算制度

成果目標「賃金の引上げ」の上限額の加算（※6）

（常時使用する労働者数が30人を超える場合）

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	6万円	12万円	20万円	1人当たり2万円（上限60万円）
5%以上引上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円（上限240万円）
7%以上引上げ	36万円	72万円	120万円	1人当たり12万円（上限360万円）

（※6）常時使用する労働者数が10人以上30人以下の場合には、達成した成果目標の助成上限額に、上記の表の5%及び7%以上の引上げについて2倍の上限額が加算されます。

また、常時使用する労働者数が10人未満の場合には、上記の表の5%及び7%以上の引上げについて2.5倍の上限額が加算されます。

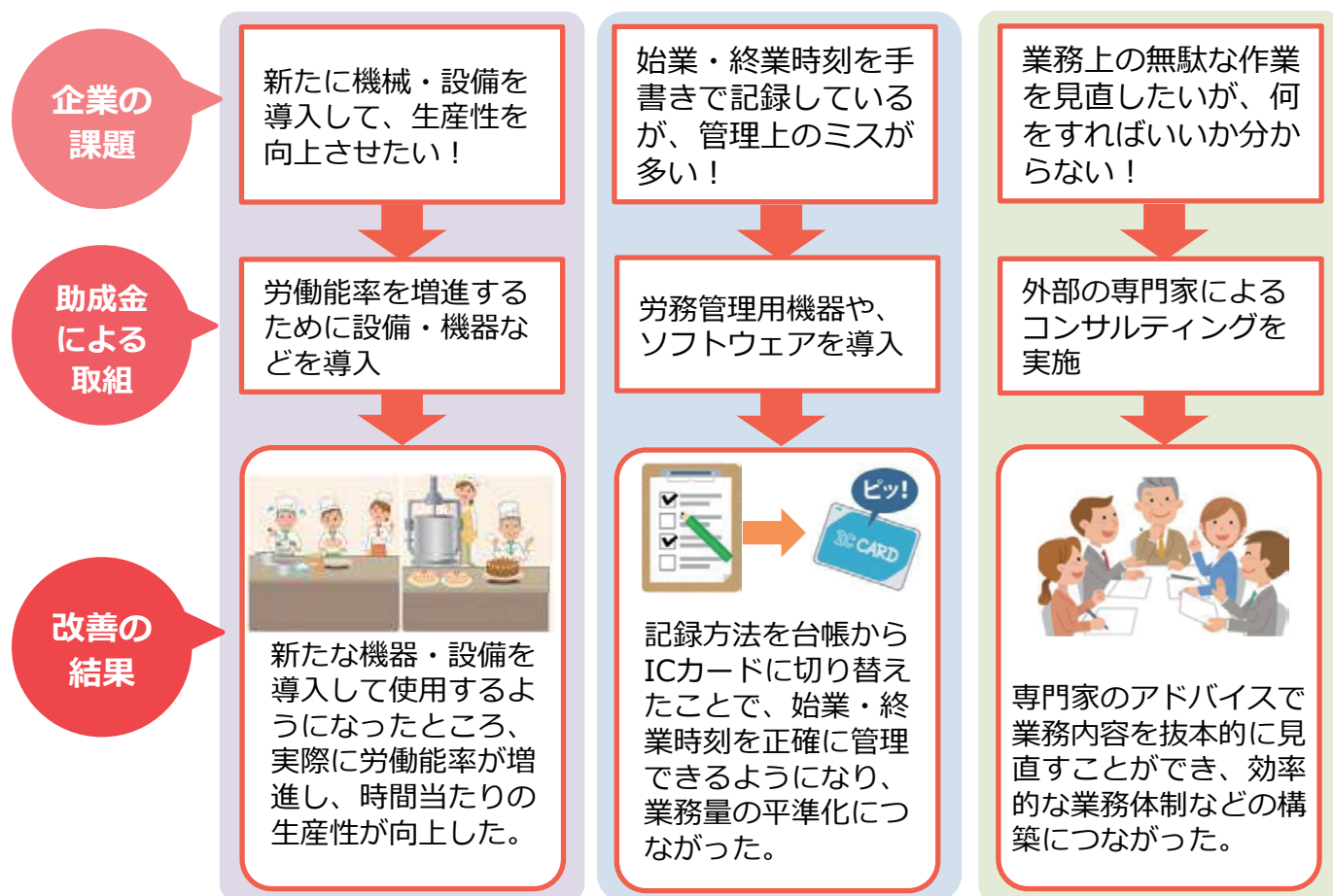
成果目標「割増賃金率の引上げ」の上限額の加算

割増賃金率引上げ加算の成果目標達成に係る要件	加算額
月60時間以内の時間外労働に係る所定割増賃金率を5%以上引き上げること。	25万円
月45時間を超えて月60時間以内の時間外労働時間に係る所定割増賃金率を5割以上とし、かつ、交付申請後から事業実施予定期間の終期までの期間において、いずれか1か月における時間外労働の時間数を、交付申請日の属する月を基準として、労働者1人あたり10時間以上削減すること。	75万円

令和8年度「働き方改革推進支援助成金」 労働時間短縮・年休促進支援コースのご案内

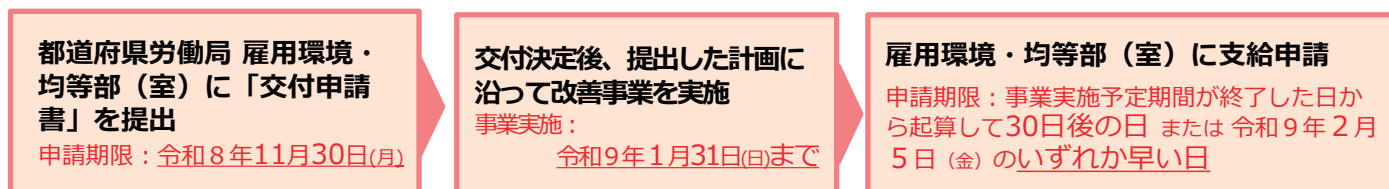
令和2年4月1日から、中小企業に、**時間外労働の上限規制が適用されています。**
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備に
取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例



生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に!!

ご利用の流れ



(注意) 本助成金は国の予算額に制約されるため、**11月30日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。**

助成内容について詳しくは、裏面をご覧ください。

ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する働き方改革推進支援センター または 都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）にお尋ねください。電子申請システムによる申請も可能です。(<https://www.jgrants-portal.go.jp/>)



働き方改革推進支援センター



都道府県労働局



申請様式など



電子申請システム「J」 Grants



ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare (2026.4)

労働時間短縮・年休促進支援コースの助成内容

対象事業主

1. 労働者災害補償保険の適用を受ける中小企業事業主であること。
2. 年5日の年次有給休暇の取得に向けて、年休管理簿や就業規則等を整備していること。

など

改善事業（助成対象となる取組）

- ① 労務管理担当者に対する研修(※1)
 - ② 労働者に対する研修(※1)、周知・啓発
 - ③ 外部専門家によるコンサルティング
 - ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
 - ⑤ 人材確保に向けた取組
 - ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新
 - ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新
- (※1) 研修には、勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修も含まれます。

成果目標

「成果目標」を1つ以上選択の上、その達成を目指して「改善事業」を実施してください。

- ① **月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数の削減**
- ② **年次有給休暇の計画的付与制度の新規導入**
- ③ **時間単位の年次有給休暇制度と、交付要綱で規定する特別休暇を1つ以上新規導入**

助成上限額と助成額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、上記「改善事業」の実施に要した経費の一部を助成します。

上限額	選択した左記「成果目標」に設定された、下記①から③までの助成上限額に、下記の加算制度における上限額への加算額を 合計した金額
助成額	上限額又は対象経費の合計額に補助率3/4(※2)を乗じた額のいずれか低い金額を助成します。

(※2) 常時使用する労働者数が30人以下かつ、「改善事業」の⑥・⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合は、補助率4/5。

成果目標①の上限額

		事業実施後の設定時間数	
		月60時間以下	月60時間を超え月80時間以下
事業実施前の設定時間数	月60時間を超え月80時間以下	100万円	—
	月80時間超	150万円	50万円

成果目標②の上限額：25万円

成果目標③の上限額：25万円

加算制度

成果目標「賃金の引上げ」の上限額の加算(※3)

(常時使用する労働者が30人を超える場合)

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	6万円	12万円	20万円	1人当たり2万円(上限60万円)
5%以上引上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円(上限240万円)
7%以上引上げ	36万円	72万円	120万円	1人当たり12万円(上限360万円)

(※3) 常時使用する労働者数が10人以上30人以下の場合は、達成した成果目標の助成上限額に、上記の表の5%及び7%以上の引上げについて2倍の上限額が加算されます。また、常時使用する労働者数が10人未満の場合は、上記の表の5%及び7%以上の引上げについて2.5倍の上限額が加算されます。

成果目標「割増賃金率の引上げ」の上限額の加算

割増賃金率引上げ加算の成果目標達成に係る要件	加算額
月60時間以内の時間外労働に係る所定割増賃金率を5%以上引き上げること。	25万円
月45時間を超えて月60時間以内の時間外労働時間に係る所定割増賃金率を5割以上とし、かつ、交付申請後から事業実施予定期間の終期までの期間において、いずれか1か月における時間外労働の時間数を、交付申請日の属する月を基準として、労働者1人あたり10時間以上削減すること。	75万円

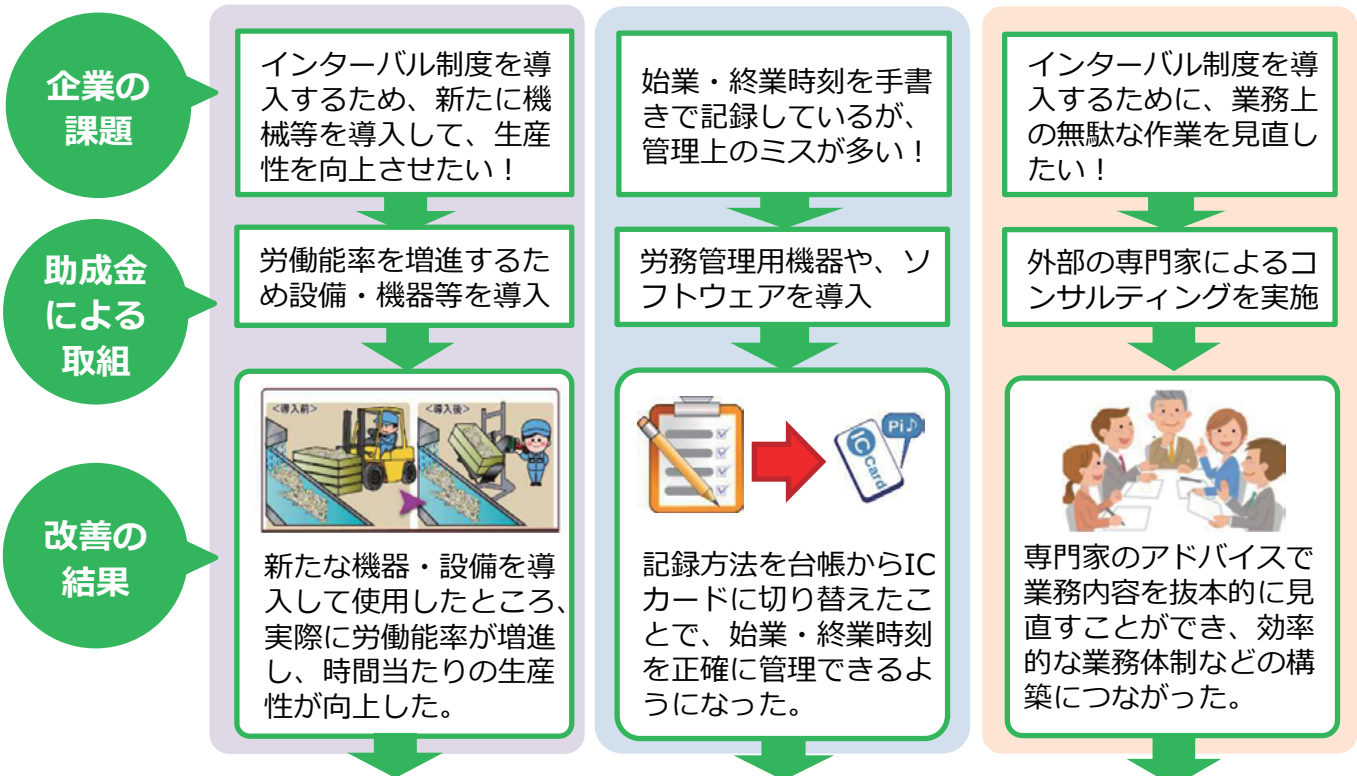


令和8年度「働き方改革推進支援助成金」 勤務間インターバル導入コースのご案内

「勤務間インターバル」とは、勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の「休息时间」を設けることにより、働く方の生活時間や睡眠時間を確保し、健康保持や過重労働の防止を図るもので、**平成31年4月から**、制度の導入が**努力義務化**されています。

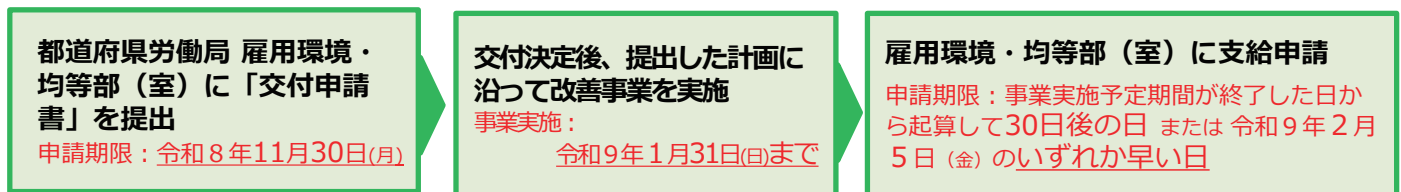
このコースは、生産性を向上させ、**勤務間インターバルの導入に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援**します。是非ご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例



勤務間インターバルの導入により、労働時間等の設定改善を推進!!

ご利用の流れ



(注意) 本助成金は国の予算額に制約されるため、11月30日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

助成内容について詳しくは、裏面をご覧ください。

ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する**働き方改革推進支援センター** または **都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）** にお尋ねください。電子申請システムによる申請も可能です。(<https://www.jgrants-portal.go.jp/>)



働き方改革推進支援センター



都道府県労働局



申請様式など



電子申請システム「J」 Grants



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare (2026.4)

勤務間インターバル導入コースの助成内容

対象事業主

1. 労働者災害補償保険の適用を受ける中小企業事業主であること。
2. 36協定を締結しており、原則として、過去2年間において月45時間を超える時間外労働の実態があること(※1)。
3. 年5日の年次有給休暇の取得に向けて、年休管理簿や就業規則等を整備していること。
4. 以下のいずれかに該当する事業場を有すること。
 - ① 勤務間インターバルを導入していない事業場
 - ② 既に休息時間数が9時間以上の勤務間インターバルを導入している事業場であって、対象となる労働者が当該事業場に所属する労働者の半数以下である事業場
 - ③ 既に休息時間数が9時間未満の勤務間インターバルを導入している事業場

(※1) 基本的には1月45時間を超える時間外労働の実態があれば、要件を満たすこととなりますので、詳細はお問い合わせください。

改善事業（助成対象となる取組）

- ① 労務管理担当者に対する研修(※2)
- ② 労働者に対する研修(※2)、周知・啓発
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 人材確保に向けた取組
- ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新
- ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新

(※2) 研修には、勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修も含まれます。

成果目標

「成果目標」を1つ以上選択の上、その達成を目指して「改善事業」を実施してください。

- **新規導入**【対象事業主4.①に該当する場合】
新規に所属労働者の1/4を超える労働者を対象とする勤務間インターバルを導入すること。
- **適用範囲の拡大**【対象事業主4.②に該当する場合】
対象労働者の範囲を拡大し、所属労働者の1/4または半数を超える労働者を対象とすること。
- **時間延長**【対象事業主4.③に該当する場合】
所属労働者の1/4または半数を超える労働者を対象として休息時間数を2時間以上延長して、9時間以上とすること。

など



助成上限額と助成額

左記「成果目標」の達成状況に応じて、左記「改善事業」の実施に要した経費の一部を助成します。

上限額	選択した左記「成果目標」に設定された、下記の助成上限額に、下記の加算制度における上限額への加算額を 合計した金額
助成額	上限額又は対象経費の合計額に補助率3/4(※4)を乗じた額のいずれか低い金額を助成します。

● 新規導入：労働者の1/2超に適用（表1）

休息時間数(※3)	補助率(※4)	1企業当たりの上限額
9時間以上11時間未満	3/4	100万円
11時間以上	3/4	150万円

● 新規導入：労働者の1/4超1/2以下に適用（表2）

休息時間数(※3)	補助率(※4)	1企業当たりの上限額
9時間以上11時間未満	3/4	50万円
11時間以上	3/4	75万円

(※3) 事業実施計画で指定した事業場に導入する勤務間インターバルの休息時間数のうち、最も短いものを指します。

(※4) 常時使用する労働者数が30人以下かつ、「改善事業」の⑥・⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合は、補助率4/5。

加算制度

成果目標「賃金の引上げ」の上限額の加算(※5)

(常時使用する労働者が30人を超える場合)

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	6万円	12万円	20万円	1人当たり2万円(上限60万円)
5%以上引上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円(上限240万円)
7%以上引上げ	36万円	72万円	120万円	1人当たり12万円(上限360万円)

(※5) 常時使用する労働者数が10人以上30人以下の場合は、達成した成果目標の助成上限額に、上記の表の5%及び7%以上の引上げについて2倍の上限額が加算されます。

また、常時使用する労働者数が10人未満の場合は、上記の表の5%及び7%以上の引上げについて2.5倍の上限額が加算されます。

成果目標「割増賃金率の引上げ」の上限額の加算

割増賃金率引上げ加算の成果目標達成に係る要件	加算額
月60時間以内の時間外労働に係る所定割増賃金率を5%以上引き上げること。	25万円
月45時間を超えて月60時間以内の時間外労働時間に係る所定割増賃金率を5割以上とし、かつ、交付申請後から事業実施予定期間の終期までの期間において、いずれか1か月における時間外労働の時間数を、交付申請日の属する月を基準として、労働者1人あたり10時間以上削減すること。	75万円

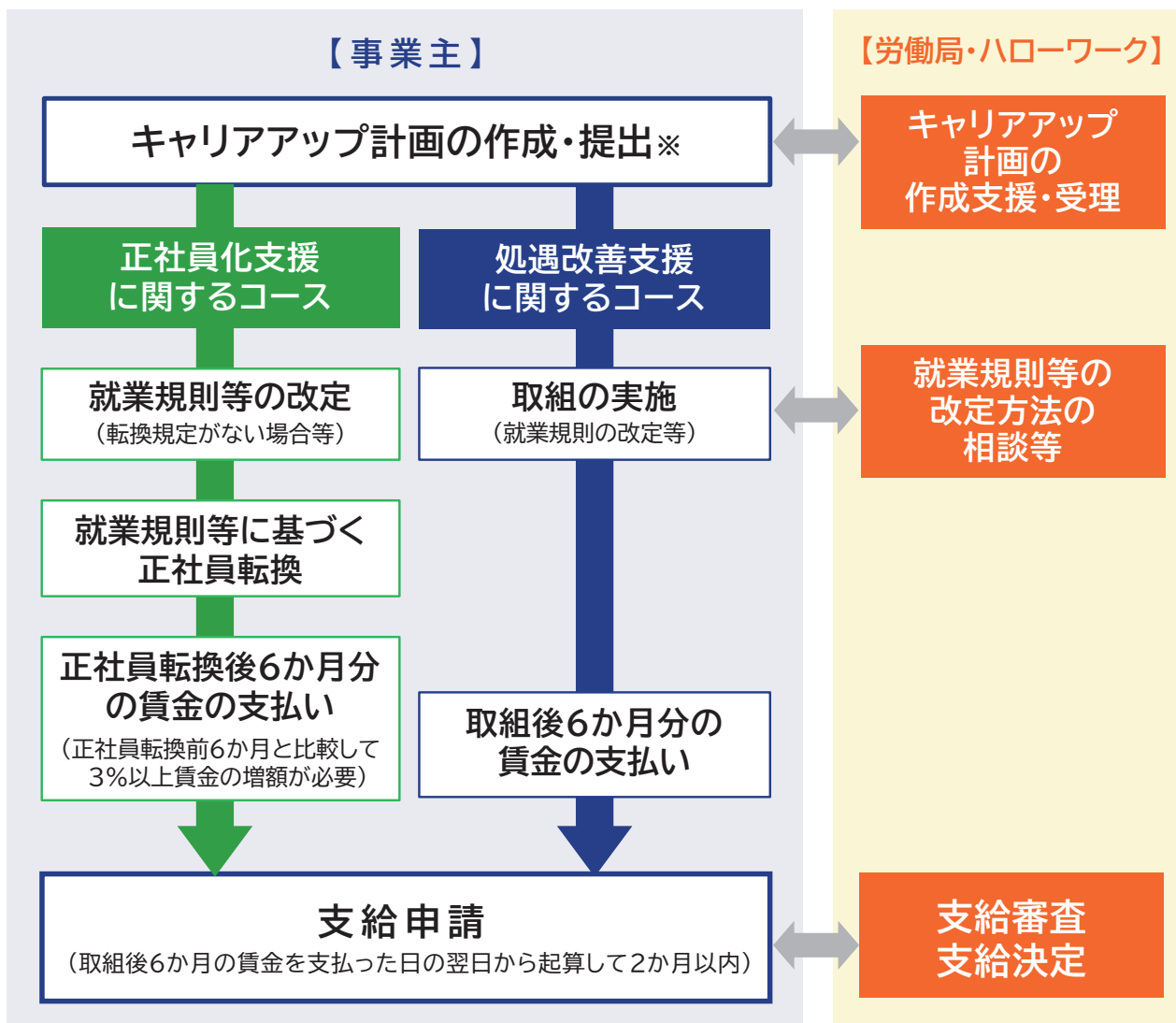
キャリアアップ助成金のご案内(令和8年4月8日)

「キャリアアップ助成金」は、有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者(以下「有期雇用労働者等」といいます。)といった、**非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取り組みを実施した事業主に対して助成する制度**です。

助成内容		中小企業の助成額		大企業の助成額				
		重点支援対象者★	左記以外	重点支援対象者★	左記以外			
正社員化支援	正社員化コース 有期雇用労働者等を正社員化(※)した場合(1人当たり) ※ 正規雇用労働者等へ転換または派遣労働者を正規雇用労働者等として直接雇用すること。 正規雇用労働者には「多様な正社員(勤務地限定・職務限定・短時間正社員)」を含みます。 ※ 新規卒卒で雇入れ日から起算して雇用期間が1年未満の者については支給対象外となります。	①有期 → 正規	80万円	40万円	60万円	30万円		
		②無期 → 正規	40万円	20万円	30万円	15万円		
		★ 以下a～cのいずれかに該当する者 a.雇入れから3年以上の有期雇用労働者 b.雇入れから3年未満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者 ①過去5年間に正規雇用労働者であった期間が1年以下 ②過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない c.派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定訓練修了者 ※ 正社員転換等制度を新たに規定し、当該区分に転換等した場合に加算 1事業所当たり20万円(大企業の場合、15万円) ※ 多様な正社員制度(注)を新たに規定し、当該区分に転換等した場合に加算(注:勤務地限定・職務限定・短時間正社員いずれか1つ以上) 1事業所当たり40万円(大企業の場合、30万円) ※ 正規雇用労働者への転換等に係る所定の情報を自ら管理するウェブサイトまたは職場情報総合サイト(しよくばらば)に公表した場合に加算 1事業所当たり20万円(大企業の場合、15万円)						
	障害者正社員化コース 障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換した場合(1人当たり) ※ 正規雇用労働者には「多様な正社員(勤務地限定・職務限定・短時間正社員)」を含みます。	① 重度身体障害者、重度知的障害者および精神障害者の場合						
		有期 → 正規	120万円		90万円			
		有期 → 無期	60万円		45万円			
		無期 → 正規	60万円		45万円			
		② 重度身体障害者、重度知的障害者および精神障害者以外の場合						
		有期 → 正規	90万円		67.5万円			
			有期 → 無期	45万円		33万円		
		無期 → 正規	45万円		33万円			
※ 助成額が支給対象期間における対象労働者に対する賃金の額を超える場合には、当該賃金の総額を上限額として支給します。								
処遇改善支援	賃金規定等改定コース 有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を3%以上増額改定し、その規定を適用させた場合(1人当たり)	3%以上4%未満	4万円		2.6万円			
		4%以上5%未満	5万円		3.3万円			
		5%以上6%未満	6.5万円		4.3万円			
		6%以上	7万円		4.6万円			
	※ 「職務評価」の手法の活用により増額改定を実施した場合に加算 1事業所当たり20万円(大企業の場合、15万円) ※ 有期雇用労働者等の昇給制度を新たに設けた場合に加算 1事業所当たり20万円(大企業の場合、15万円)							
	賃金規定等共通化コース	有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用した場合	1事業所当たり	60万円		45万円		
	賞与・退職金制度導入コース	有期雇用労働者等を対象に賞与・退職金制度を導入し、支給または積立を実施した場合	1事業所当たり	40万円		30万円		
	※ 同時に導入した場合に加算 16.8万円(大企業の場合、12.6万円)							
	短時間労働者労働時間延長支援コース	(1年目の取組) 短時間労働者に右の①～④のいずれかの取組を行った場合(1人当たり) (2年目の取組) 1年目の取組後、短時間労働者に右の①②のいずれかの取組を行った場合(1人当たり)	1年目	労働時間の延長	賃金の増加	小規模企業	中小企業	大企業
				①5時間以上	—	50万円	40万円	30万円
②4時間以上5時間未満				5%以上				
③3時間以上4時間未満				10%以上				
④2時間以上3時間未満			15%以上					
2年目			①労働時間をさらに2時間以上延長	—	25万円	20万円	15万円	
	—	②基本給をさらに5%以上増加または昇給、賞与もしくは退職金制度の適用						

キャリアアップ助成金申請までの流れ

「キャリアアップ助成金」の活用にあたっては、各コースの実施日の前日までに「キャリアアップ計画」の提出が必要です。



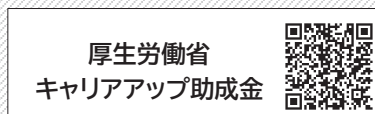
※ 計画の提出(支給申請)は、窓口への持参、郵送、電子申請によって行うことができます。

- 支給要件の詳細や助成上限(人数・回数等)については、厚生労働省ウェブサイトをご確認ください。パンフレット、申請様式、Q&A等も掲載しています。
- 正社員化コース、障害者正社員化コースは、各支給対象期の取組を講じた場合の合計金額です。

詳しくは、最寄りの都道府県労働局またはハローワークにお問い合わせください

キャリアアップ助成金

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html



厚生労働省 都道府県労働局・ハローワーク

「キャリアアップ助成金」を活用して 従業員を正社員転換しませんか？

■ キャリアアップ助成金の「正社員化コース」とは？



有期雇用労働者等※を正規雇用労働者に正社員転換した場合に、事業主に対して助成を行う制度です。

※有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者を含む、いわゆる「非正規雇用労働者」を指します。

▲キャリアアップ助成金について

■ 助成金の金額 正社員化コースの1人当たりの助成額は以下のとおりです。

正社員化前雇用形態 対象者・企業規模		有期雇用労働者	無期雇用労働者
重点支援 対象者 (※)	中小企業	80万円 (40万円×2期)	40万円 (20万円×2期)
	大企業	60万円 (30万円×2期)	30万円 (15万円×2期)
上記以外	中小企業	40万円 (40万円×1期)	20万円 (20万円×1期)
	大企業	30万円 (30万円×1期)	15万円 (15万円×1期)

※ 重点支援対象者とは、a～cのいずれかに該当する者

a：雇入れから3年以上の有期雇用労働者

b：雇入れから3年未満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者

①過去5年間に正規雇用労働者であった期間が合計1年以下

②過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない

c：派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定の訓練修了者

※ 雇用された期間が通算5年を超える有期雇用労働者については無期雇用労働者とみなします

※ 新規学卒者で雇入れから一定期間経過していない者については支給対象外です



年間約10万人
が正社員化！



■ 助成金の加算額

正社員化コース1事業所当たりの加算額は以下のとおりです。

※1事業所当たり1回のみ

措置内容	加算額
① 正社員転換制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合	20万円 (大企業15万円)
② 多様な正社員制度(※)を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合 ※ 勤務地限定・職務限定・短時間正社員いずれか1つ以上の制度	40万円 (大企業30万円)
NEW! ③ 正規雇用労働者への転換等に係る所定の情報を自ら管理するウェブサイトまたは職場情報総合サイト(しよくばらぼ)に公表した場合	20万円 (大企業15万円)

受給条件の詳細等については裏面へ

■ 助成金の受給条件

助成金の受給には以下の3つの条件を満たす必要があります。

① キャリアアップ計画

正規雇用労働者に転換する前日までに「**キャリアアップ計画※**」を作成・提出していること。

※キャリアアップ計画は、労働者のキャリアアップに向けた取り組みを計画的に進めるための、今後の大まかなイメージを記載した計画です。

② 制度の規則化

正規雇用労働者に転換する制度を**就業規則などに規定**していること。

③ 正社員転換

転換後6か月間の賃金を、転換前6か月間の賃金より**3%以上増額**させていること。

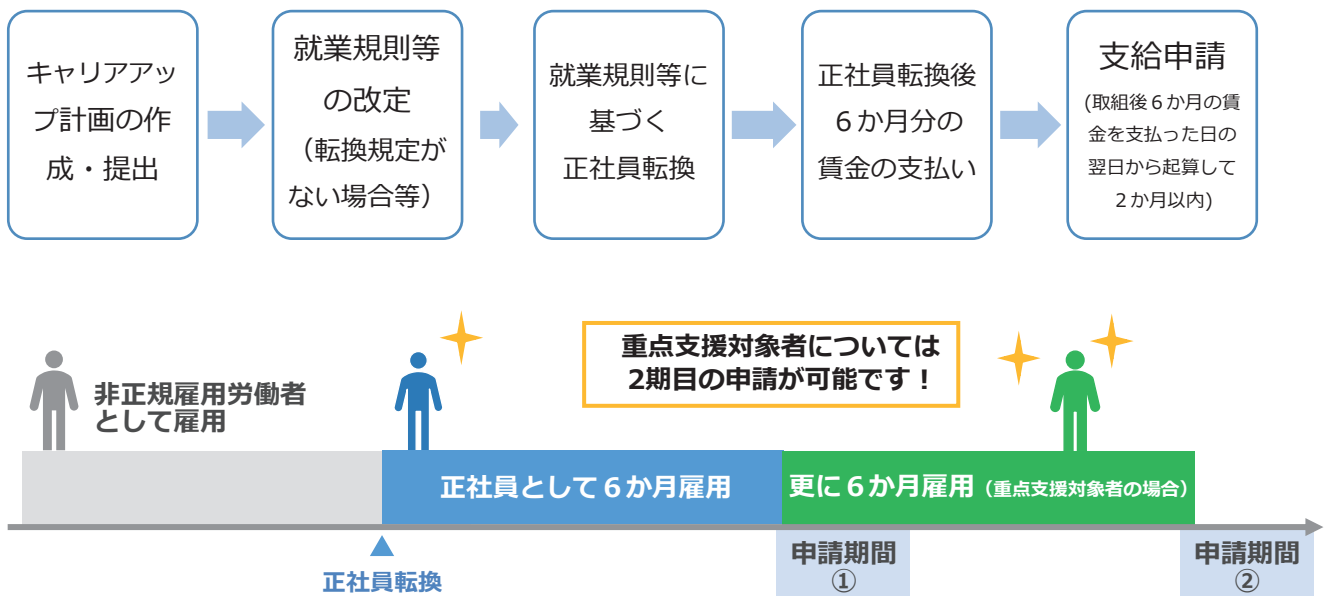
また、キャリアアップ助成金上の正規雇用労働者の定義は以下になります。

正規雇用労働者の定義

同一の事業所内の正規雇用労働者に適用される就業規則が適用されている労働者。ただし、「**賞与または退職金の制度**」かつ「**昇給**」が転換時点で適用されている者に限る。

※支給対象期間中に実施が予定されている「賞与」「昇給」等が適用されていない場合、正規雇用労働者の要件を満たさず、支給対象とならない場合があります。

■ 正社員転換から受給までの流れ



キャリアアップ助成金の申請方法や助成額など制度の詳細は、都道府県労働局または最寄りのハローワークまでお問い合わせください。

「キャリアアップ助成金」を活用して 従業員の賃金アップを図りませんか？



キャリアアップ助成金の「賃金規定等改定コース」とは、有期雇用労働者等※¹の基本給を定める賃金規定等※²を3%以上増額改定し、その規定を適用した事業主に対して、助成を行う制度です。

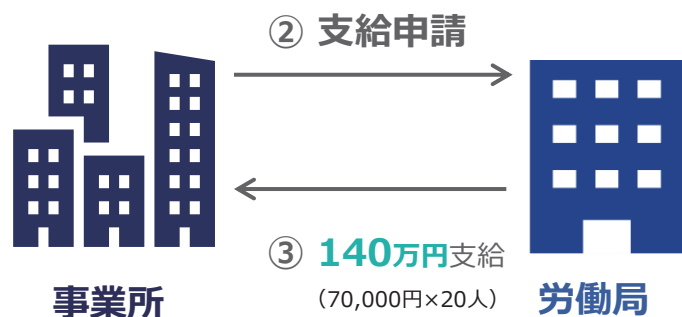
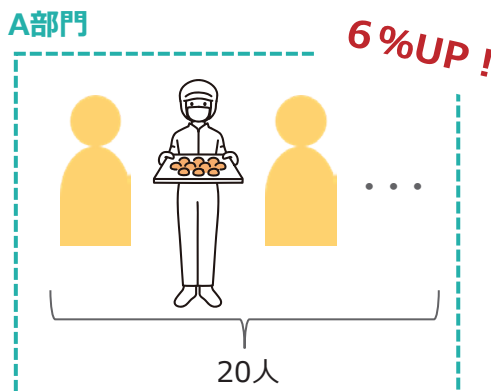
支給額 1人当たりの助成額は以下のとおりです。

賃金引き上げ率 企業規模	3%以上 4%未満	4%以上 5%未満	5%以上 6%未満	6%以上
中小企業	4万円	5万円	6.5万円	7万円
大企業	2.6万円	3.3万円	4.3万円	4.6万円

1年度1事業所あたりの支給申請上限人数は100人

助成例 中小企業の非正規雇用労働者のうち、 A部門で働く※³パートタイマー20人の基本給を6%以上引き上げた場合

① 賃上げ



※¹ 有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者を含む、いわゆる「非正規雇用労働者」を指します。

※² 賃金規定の他、「賃金テーブル」や「賃金一覧表」も増額改定の対象とみなします。

※³ 一部の非正規雇用労働者の賃金を増額する場合には、その区分が雇用形態別または職種別、その他合理的な理由（部門別等）に基づき区分されている場合に限り、対象労働者と認めます。

キャリアアップ助成金について
(厚生労働省ウェブサイト)



受給条件の詳細等については裏面へ

受給条件 以下の要件全てに当てはまる必要があります。

1 キャリアアップ計画の作成・提出

賃金規定等を増額改定する前日までに「キャリアアップ計画※4」を作成し、最寄りの労働局へ提出していること。

※4 労働者のキャリアアップに向けた取り組みを計画的に進めるための、今後の大まかなイメージを記載した計画のことです。

2 賃金規定等の適用

有期雇用労働者等の基本給を賃金規定等に定めていること。

3 賃金アップ（2の改定）

2の賃金規定等を3%以上増額改定し、改定後の規定に基づき6か月分の賃金を支給していること。

? 賃金規定等とは

以下のように、就業規則や労働協約において賃金額の定めがあるものです。※5

就業規則	例：第〇条（賃金） 契約社員およびパートタイマーの賃金を〇〇のとおり定める・・・
賃金規定	例：第〇条（賃金）賃金は、基本給、時間外手当、通勤手当とする。 第〇条（基本給）基本給は、時給によって定める。なお、その金額は本人の能力および経験等に応じ、〇級：〇〇円、〇級：〇〇円とする
賃金一覧表	例：【等級別】1級：〇〇〇円、2級：〇〇〇円、3級：〇〇〇円 【個人別】〇〇さん：〇〇〇円、××さん：××円、△△さん：△△円（匿名でも可）

※5 既存の賃金規定等の改定ではなく、新たに作成した場合でもその内容が、対象労働者の過去3か月の賃金実態と比較して3%以上増額していることが確認できれば助成対象になります。

増額改定から申請までの流れ（賃金一覧表を新たに作成した場合）

有期雇用労働者等の基本給を時給、日給または月給に換算

金額の順に一覧表を作成

すべて※6の等級の金額を3%以上となるように改定し、実際に、改訂後の基本給で給与を支給

6ヶ月分の賃金を支給した日の翌日から2ヶ月間、支給申請ができます

※6 既存の賃金規定等を改定する場合、対象労働者が位置づけられていない等級も含め、全て増額改定していることが必要です。

賃金一覧表（時給換算の場合）

等級	改定前時給	改定後時給
1	1,110円	1,150円
2	1,130円	1,170円
...
9	1,200円	1,240円
10	1,290円	1,330円

3%以上UP!

同一労働同一賃金に向けた取り組み

正社員とパート・契約社員・派遣労働者間の不合理な待遇差は禁止されています（同一労働同一賃金）ので、賃金引き上げの際は、同一労働同一賃金にもご留意ください。

キャリアアップ助成金の申請方法や助成額など制度の詳細は、都道府県労働局または最寄りのハローワークまでお問い合わせください。

拡充

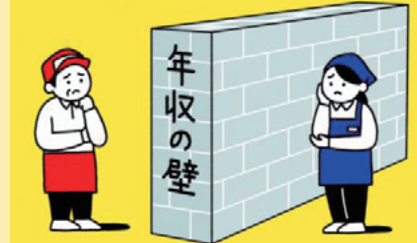
年収の壁対策

労働者1人につき最大**75万円**助成します！

キャリアアップ助成金

年収の壁対策の取り組みを行うことで、労働者にとっては、「年収の壁」を意識せず働くことができ、社会保険に加入することで、**処遇改善につながる！**

事業主の皆さまにおいては、**人手不足の解消に！**



・政府広報オンライン「年収の壁・支援強化パッケージ」を加工して作成

「短時間労働者労働時間延長支援コース」を活用しませんか？

労働者を新たに社会保険に加入させるとともに、収入増加の取り組みを行った事業主に助成します。

【1年目の取組】

要件		1人当たり助成額		
週所定労働時間の延長	賃金の増額	小規模企業*	中小企業	大企業
5時間以上	—	50万円	40万円	30万円
4時間以上5時間未満	5%以上			
3時間以上4時間未満	10%以上			
2時間以上3時間未満	15%以上			

【2年目の取組】

要件		1人当たり助成額		
週所定労働時間の延長	賃金の増額	小規模企業*	中小企業	大企業
労働時間を更に2時間以上延長	—	25万円	20万円	15万円
—	基本給を更に5%以上増加または昇給、賞与もしくは退職金制度の適用			

複数年かけて週所定労働時間の延長等に取り組み、社会保険に加入する場合も対象

*小規模企業とは、常時雇用する労働者の数が30人以下である事業主を指します。

社会保険加入時点の取り組み内容（1年目）と2年目の取り組み実施後（2年目）で比較

注意点

対象となる労働者は、社会保険の加入日の6か月前の日以前から継続して雇用され、社会保険の加入要件を満たさない条件で就業していた者になります。

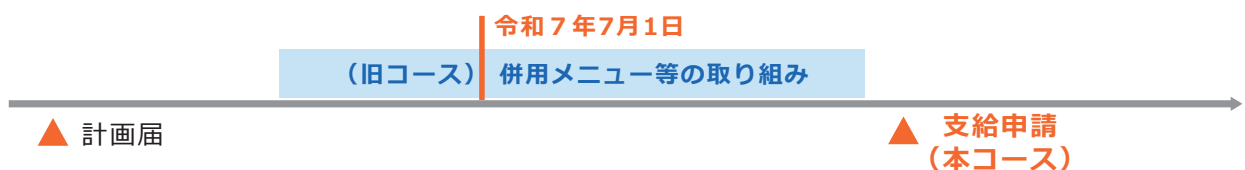
手続き

- 助成金を受けるには、事前※に**キャリアアップ計画書**を都道府県労働局へ提出してください。
※本コースの場合、社会保険加入日の前日まで（令和8年10月1日加入の場合、同年9月30日まで）
- 取り組みを6か月間継続した後、2か月以内に支給申請してください。

ただし、旧「社会保険適用時処遇改善コース」の計画届を提出している場合は、**本コースの計画届・変更届の提出は必要ありません。**

旧) 社会保険適用時処遇改善コースからの切替申請ができます

社会保険適用時処遇改善コース（併用メニュー等）の取り組みを進めていても、**本コースの要件を充足**する場合、切り替えての申請が可能です。



切替対象

社会保険適用時処遇改善コースの併用メニュー等を利用していましたが、同時に新コースの要件を満たしている場合には、**本コースでの申請が可能！**

対象となる労働者をチェックしましょう！

雇用している短時間労働者の中に、新たに社会保険の被保険者の要件※¹を満たす方はいますか。

はい

いいえ

その労働者は、以下の①、②の両方に該当する方ですか。

- ① 社会保険加入日の6か月前の日以前から継続して雇用されている。
- ② 社会保険加入日から過去2年以内に同事業所で社会保険に加入していなかった。

はい

いいえ

その労働者に対して、以下の①、②のいずれかの取組を行うことができますか。

- ① 社会保険加入日前1か月以内に、週所定労働時間を一定時間延長※²し、新たに社会保険に加入させる。
- ② 社会保険加入日から2か月以内に、週所定労働時間を一定時間延長※²する。

はい

いいえ

**短時間労働者労働時間延長支援コース
が利用可能です。**

支給要件には該当しません

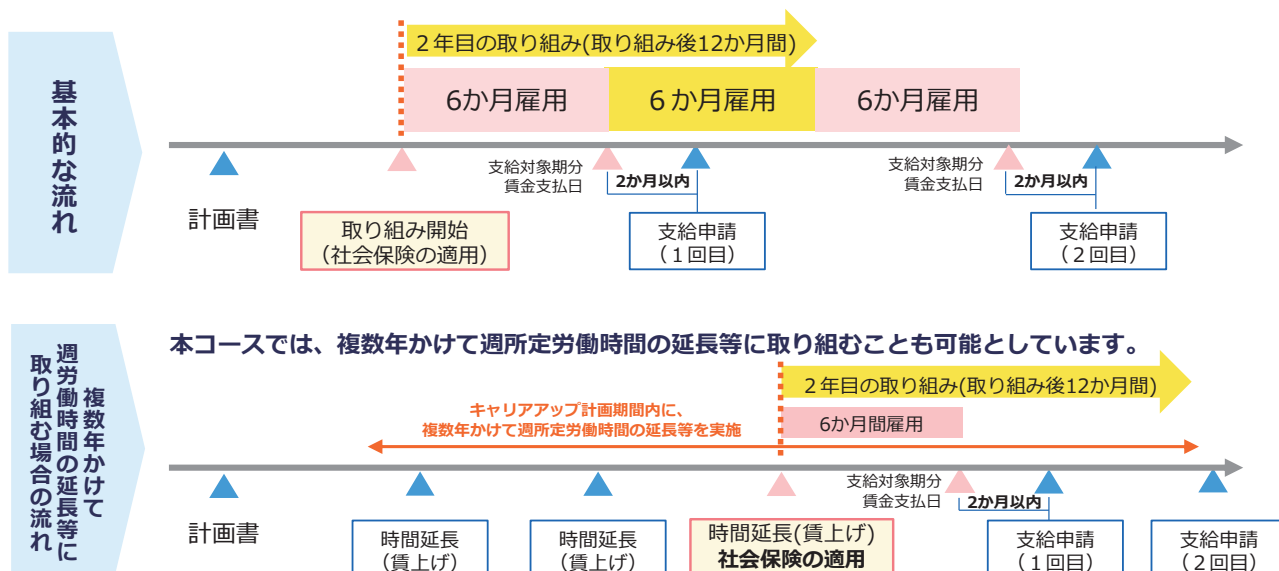
※¹ 社会保険の被保険者の要件は、以下のいずれかを満たす必要があります。

- ・ その事業所で働くフルタイム従業員の週の所定労働時間及び月の所定労働日数が3/4以上であること。
 - ・ **従業員51人以上の企業等**は、週の所定労働時間が**20時間以上**かつ所定内賃金が**月額8.8万円以上**であること。（学生を除く）
従業員50人以下の企業等は、労使合意により、短時間労働者の方が社会保険に加入する事業所になることが可能です。
- （注）従業員数は**厚生年金の適用対象者**（フルタイム従業員、週の所定労働時間及び月の所定労働日数がフルタイム従業員の3/4以上の者）の合計です。

※² 表面の支給要件をご覧ください。

申請手続き

- **コース実施の前日**までに、**キャリアアップ計画書**を作成し、管轄労働局へ提出してください。（旧「社会保険適用時処遇改善コース」の計画書を提出している場合は提出の必要はありません。）
- **支給申請**は、支給対象期分の賃金を支給した日の翌日から起算して2か月以内に支給申請書を提出してください。



キャリアアップ助成金の詳細については、都道府県労働局またはハローワークまでお問合せください。

各都道府県の「働き方改革推進支援センター」や「年収の壁突破・総合相談窓口」でも助成金に関する相談を受け付けています。

最寄りのセンターの連絡先

働き方改革推進支援センター 無料相談窓口

検索

厚生労働省
公式HP



年収の壁突破
総合相談窓口



0120-030-045 (フリーダイヤル・無料)

受付時間 平日8:30~18:15 (土日・祝日・年末年始(12/29~1/3)はご利用いただけません。)

従業員の人材育成に 「人材開発支援助成金」が活用できます 「人材育成支援コース」のご案内

人材開発支援助成金は、事業主が雇用する労働者に対して、その職務に関連した専門的な知識や技能を習得させるための訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度です。

支給対象

対象者 事業主：雇用保険適用事業所の事業主
労働者：雇用保険被保険者

幅広い訓練に
ご活用いただけます！

- 訓練**
- ① **人材育成訓練** : 10 時間以上のOFF-JTによる訓練
 - ② **認定実習併用職業訓練** : 新卒者等のために実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練
 - ③ **有期実習型訓練** : 有期契約労働者等の正社員転換等を目的として実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練
 - ④ **中高年齢者実習型訓練** : 45歳以上の労働者を対象として実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練

助成率・助成限度額

(1) 助成率・助成額 ※ () 内は中小企業事業主以外の助成率・助成額

支給対象となる訓練		経費助成率		賃金助成額 ^(注1) (1人1時間当たり)		OJT実施助成額 (1人1コース当たり)	
		通常分	賃金要件・資格 等手当要件を満 たす場合 ^(注2)	通常分	賃金要件・資格 等手当要件を満 たす場合 ^(注2)	通常分	賃金要件・資格等 手当要件を満 たす場合 ^(注2)
①人材育成 訓練	正規雇用 労働者等	45% (30%)	+15% (+15%)	800円 (400円)	+200円 (+100円)	-	-
	有期契約 労働者等	70%	+15%				
②認定実習併用職業訓練		45% (30%)	+15% (+15%)			20万円 (11万円)	+5万円 (+3万円)
③有期実習型訓練 ^(注3)		75%	+25%			10万円 (9万円)	+3万円 (+3万円)
④中高年齢者実習型訓練		60% (45%)	+15% (+15%)	10万円 (9万円)	+3万円 (+3万円)		

注1：e-ラーニング、通信制による訓練は経費助成のみです。賃金助成は対象外です。

注2：訓練修了後に行う訓練受講者に係る賃金改定前後の賃金を比較して5%以上上昇している場合、または、資格等手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練修了後に訓練受講者に対して当該手当を支払い、かつ、当該手当の支払い前後の賃金を比較して3%以上上昇している場合に、助成率等を加算

注3：正社員化した場合に助成。有期実習型訓練を実施したものの、結果として、対象労働者の正規雇用労働者等への転換が実施されなかった場合であっても、支給決定時まで以下の要件を満たしたときは、「人材育成訓練」の助成内容により助成対象となる場合があります。

- ・職業能力開発推進者を選任していること
- ・事業内職業能力開発計画を策定・周知していること
- ・定期的なキャリアコンサルティングの機会の確保等について定めていること

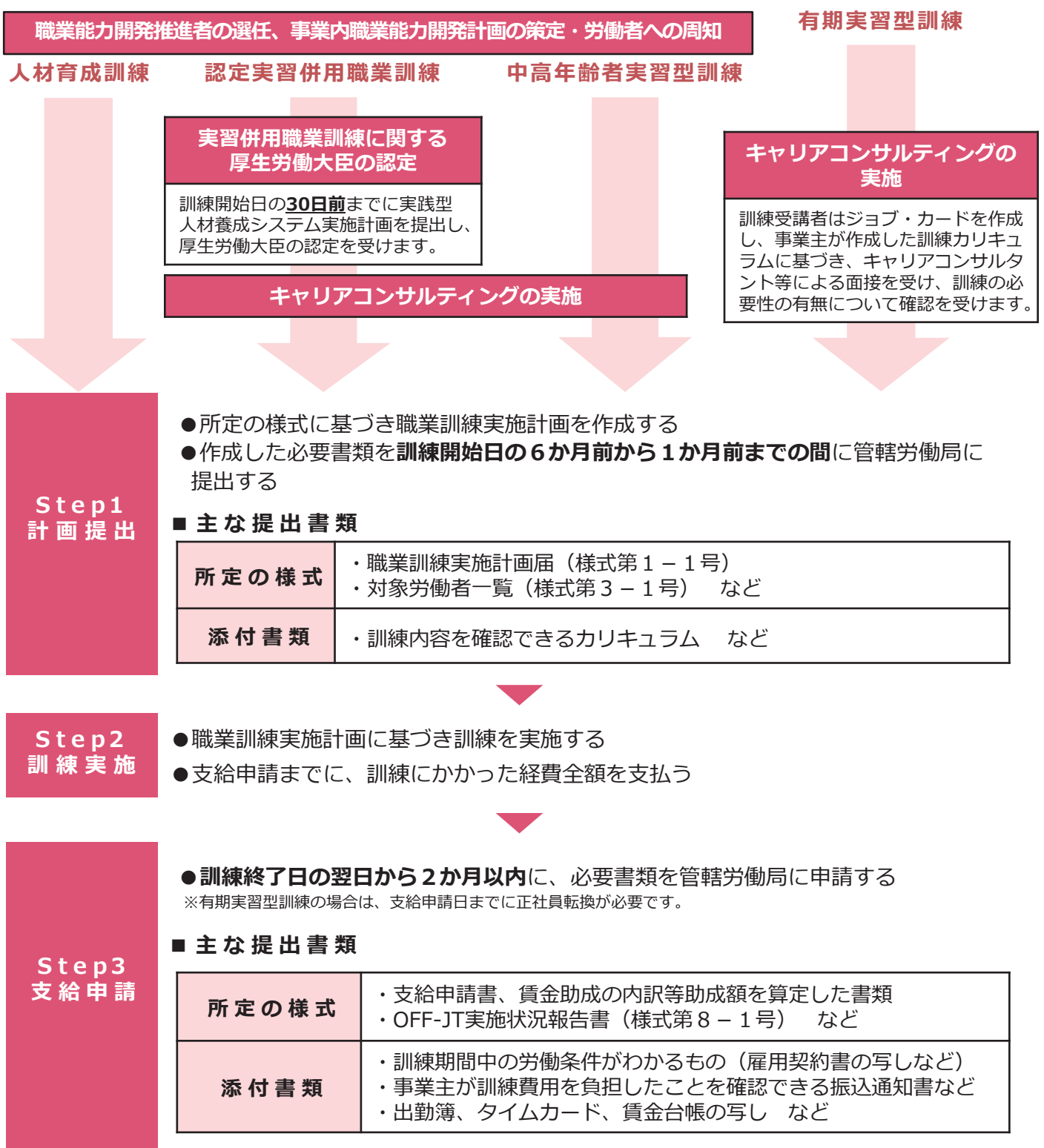
(2) 受講者1人1訓練あたりの経費助成限度額・1年度1事業所あたりの助成限度額^(注4、注5)

10時間以上100時間未満		100時間以上200時間未満		200時間以上		1事業所1年 度あたりの 助成限度額
中小企業	大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業	
15万円	10万円	30万円	20万円	50万円	30万円	

注4：賃金助成限度額（1人1訓練あたり）は、1,200時間。専門実践教育訓練については1,600時間。

注5：訓練受講回数は労働者1人につき、1年度で3回まで（有期実習型訓練については同一の事業主が同一の労働者に対して1回まで）

助成金受給までの手続きの流れと申請に必要な書類



申請手続き等に関する問い合わせ先

■ 各都道府県労働局の助成金申請窓口

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/toiawase2.html



■ 人材開発支援助成金について

手続きに必要な書類は、以下のリンク先から各コースの最新版パンフレットをご確認ください。
申請書類の様式も以下のリンク先に掲載しています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html



■ 人材開発支援助成金の電子申請について

※申請には「GビズID」の申請・取得が必要です

事業主の方へのご案内リーフレット <https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/001108556.pdf>



人材開発支援助成金 (人への投資促進コース)のご案内

人材開発支援助成金の制度概要

▶詳細はP37へ

事業主等が雇用する労働者に対して、事前に作成した計画に沿って職務に関連した訓練を実施する場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度です。

助成金が支給されるまでの主な流れは以下のとおりです。



人への投資促進コース

▶詳細はP35～36へ

企業における労働者の人材育成を強力に支援するため、国民の皆さまからのご提案をもとに、令和4～8年度の期間限定助成として「人への投資促進コース」による助成を行っています。

「人への投資促進コース」には、以下の5つのメニューがあります。

定額制訓練

サブスクリプション型の研修サービスによる訓練の実施

高度デジタル人材訓練 ／成長分野等人材訓練

高度デジタル人材等の育成のための訓練の実施

情報技術分野認定実習 併用職業訓練

IT分野未経験者の即戦力化のための訓練の実施

自発的職業能力 開発訓練

労働者が自発的に受講した訓練費用を負担

長期教育訓練 休暇等制度

働きながら訓練を受講するための休暇制度等を導入

各訓練メニューの助成率と助成額

定額制訓練

定額受け放題

従業員の方がサブスクリプション型の研修サービスを利用した場合に助成します。

対象の訓練	経費助成率		賃金助成額	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業
サブスクリプション型の研修サービス	60%	45%	-	
	(+ 15%)			

高度デジタル人材訓練・成長分野等人材訓練

資格取得費用も対象

DX推進や成長分野などでのイノベーションを推進する高度人材を育成する場合に助成します。

対象の訓練	経費助成率		賃金助成額	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業
ITスキル標準・DX推進スキル標準 レベル3・4となる訓練等	75%	60%	1,000円	500円
海外も含む大学院での訓練	75%		国内大学院の場合 1,000円	

自発的職業能力開発訓練

自発的な学びを支援

対象の訓練	経費助成率	賃金助成額
労働者の自発的な訓練費用を 事業主が負担した訓練	45%	-
	(+ 15%)	

情報技術分野認定実習併用職業訓練

資格取得費用も対象

対象の訓練	経費助成率		賃金助成額	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業
IT分野未経験者の 即戦力化のための訓練 (OFF-JTとOJTを組み合わせた訓練)	60%	45%	800円	400円
	(+ 15%)		(+ 200円)	(+ 100円)
	OJT実施助成額			
	中小企業		大企業	
	20万円		11万円	
	(+ 5万円)		(+ 3万円)	

長期教育訓練休暇等制度

導入済み企業も対象

教育訓練休暇や教育訓練短時間勤務制度を導入し、労働者の自発的な職業能力開発を促進した場合に助成します。賃金助成に人数制限はありません。

対象の訓練	経費助成額	賃金助成額 ※有給休暇の場合		新規採用助成 職務代行助成 中小企業のみ
		中小企業	大企業	
長期教育訓練休暇制度 (30日以上)の休暇取得	20万円 (+ 4万円)	1,000円 -	800円 (+ 200円)	新規採用助成： 27、45、67.5万円 職務代行助成： 75%
所定労働時間の短縮と 所定外労働時間の免除 制度	20万円 (+ 4万円)	-		-

- ・ () 内の助成率(額)は、賃金要件・資格等手当要件を満たした場合の率(額)です。
- ・ 賃金助成額は、**1人1時間当たりの額**です。OJT実施助成額は、**1人1訓練当たりの額(定額)**です。
- ・ 新規採用助成は、長期教育訓練休暇の取得期間によって助成額が異なります。

人材開発支援助成金（人への投資促進コース）の活用例

定額制訓練

社内の生産工程のDX化を一層推進するため、令和4年10月～令和6年9月の2年間で集中的に人材育成を行うという経営・人事戦略を立てた。この戦略に基づき、社員の職種や階層ごとに身につけてほしいITスキルを、社員本人のレベルも加味しながら、体系立った育成を行うため、社内研修として、定額受け放題のeラーニングを導入した。導入により、多様な学習スタイルや研修時間の効率化を実現し、効果的に社員のスキルアップを行うことができた。

年間利用料：200万円 経費助成：60（45）% ⇒ 120（90）万円の助成 ※括弧書きは大企業の場合

高度デジタル人材訓練・成長分野等人材訓練

システム開発や運用保守を行うことができる人材を育成するため、社員に情報処理安全確保支援士（ITSSレベル4）や応用情報技術者（ITSSレベル3）の講座を受講させ、資格試験費用も助成対象になるため自社で負担した。その後、無事試験に合格し、技術・管理の両面から有効な対策を助言・提案して経営層を支援するセキュリティコンサルタントやシステム開発部門のリーダーとして活躍している。

自発的職業能力開発訓練

社員が自ら業務を見直し、デジタル関係のスキルを身につけたいと考えたが、費用がネックになっているという相談があった。会社としては、社員が自発的に資格取得することの後押しをすることにより、社内の生産性の向上が期待できると考え、自発的な職務に関する学び・学び直しに対して、費用の一部を負担した。

限度額など

● 1事業所1年度あたり

人への投資促進コース (成長分野等人材訓練除く)	成長分野等人材訓練
2,500万円	1,000万円
※うち自発的職業能力開発訓練は300万円まで	

● 受講者1人あたり

訓練メニュー	経費助成				賃金助成	受講回数 (1年度あたり)
	※実訓練時間数に応じて		大学			
	中小企業	大企業	中小企業	大学院		
定額制訓練	1人1か月2万円		-		-	3回まで※
高度デジタル人材訓練	30~50万円	20~30万円	150万円	100万円	原則1,200時間 大学院、大学、 専門実践教育訓練は 1,600時間	3回まで
成長分野等人材訓練	-		-			
自発的職業能力開発訓練	7~20万円		60万円		国内60万円 <海外200万円>	3回まで※
情報技術分野認定実習 併用職業訓練	15~50万円	10~30万円	-	-	1,200時間	1回まで
長期教育訓練休暇等制度	-				中小企業1,600時間 大企業1,200時間 ※有給の長期休暇のみ	-

※ 実訓練時間数が100時間未満/100~200時間未満/200時間以上によって変動。

※ 「定額制訓練」と「自発的職業能力開発訓練」の受講回数はそれぞれ3回までに加えて、「定額制訓練」と「自発的職業能力開発訓練」の定額制サービスによる訓練と、事業展開等リスティング支援コースの定額制サービスによる訓練を合わせて、3回まで。

※ 「長期教育訓練休暇等制度」は、経費助成を1事業主1回まで（定額）。賃金助成の人数は制限なし。職務代行助成については、月16万円が上限。

助成金受給までの流れと申請に必要な書類

Step 0

職業能力開発推進者の選任、事業内職業能力開発計画の策定・周知

Step 1 計画提出

- 事業内職業能力開発計画に基づき、**職業訓練実施計画**を作成する
 - 作成した計画を**訓練開始日の6か月前から1か月前までの間**(※)に管轄労働局に**提出する**
- ※ 定額制訓練の場合は、原則、定額制サービスの契約期間の初日から起算して6か月前から1か月前までの間

主な提出書類

所定の様式	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職業訓練実施計画届 ・ 対象労働者一覧
添付書類	<ul style="list-style-type: none"> ・ 訓練内容を確認できるカリキュラム

Step 2 訓練実施

- 「**職業訓練実施計画**」に基づき訓練を実施する

Step 3 支給申請

- 訓練修了日の翌日から**2か月以内**に、必要書類を管轄労働局に**提出する**
- 支給申請までに、訓練にかかった経費全額を支払う

主な提出書類

所定の様式	<ul style="list-style-type: none"> ・ 法令違反等がないか確認する書類 ・ 支給申請書 ・ 助成額を算定した書類 ・ OFF-JT実施状況報告書
添付書類	<ul style="list-style-type: none"> ・ 訓練期間中の労働条件がわかるもの（雇用契約書の写しなど） ・ 出勤簿、タイムカード、賃金台帳の写しなど ・ 事業主が訓練費用を負担したことを確認できる振込通知書など ・ 受講を修了したことを証明する書類（修了証など）

※ **長期教育訓練休暇等制度** は、申請手続きや提出書類が一部異なりますのでご注意ください。

申請手続き等に関する問い合わせ先

■ 各都道府県労働局の助成金申請窓口

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/toiawase2.html

■ (URL) 人材開発支援助成金

手続きに必要な書類は、以下のリンク先から各コースの最新版パンフレットをご確認ください。申請書類の様式も以下のリンク先に掲載しています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html



新規事業展開やDX推進等の人材育成に 「人材開発支援助成金」が活用できます ～ 「事業展開等リスキング支援コース」のご案内～

人材開発支援助成金は、事業主が雇用する労働者に対して訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度です。「事業展開等リスキング支援コース」では、新たな事業の立ち上げなど事業展開等に伴い必要となる知識および技術を習得させるための訓練を助成の対象にしています。

支給対象

対象者

事業主：雇用保険適用事業所の事業主
労働者：雇用保険被保険者

助成金の詳細
はこちら →



訓練

- ① 訓練時間数が**10時間以上**であること
- ② **OFF-JT**（企業の事業活動と区別して行われる訓練）であること
- ③ **職務に関連した訓練で、以下のいずれかに該当する訓練**であること

- i 企業において**事業展開※1**を行うにあたり、**新たな分野で必要となる専門的な知識および技能の習得**をさせるための訓練
- ii 事業主において**企業内のデジタル・デジタルトランスフォーメーション（DX）化やグリーン・カーボンニュートラル化を進めるにあたり、これに関連する業務に従事させる上で必要となる専門的な知識及び技能の習得**をさせるための訓練
- iii **企業内の人事及び人材育成に関する計画に基づき今後従事されることが予定される職務※2**に必要な**専門的な知識および技能の習得**をさせるための訓練

注：本コースでは、事業展開などの内容を記載した「事業展開等実施計画」（様式第1-3号）を職業訓練実施計画届と併せて提出する必要があります。取り組み内容を整理し、具体的な記載ができるよう、事前に準備をお願いします。

注：iiiの場合、人事及び人材育成に関する計画については、あらかじめ**認定経営革新等支援機関**（<https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/kakushin/nintei/>）の確認を受ける必要があります。

※1：「事業展開」は、訓練開始日から起算して、**3年以内に実施する予定のものまたは6か月以内に実施したもの**である必要があります。

※2 今後従事することが予定される職務は、訓練開始日から起算して、**3年以内に従事することが予定される職務**である必要があります。

助成率・助成限度額

① 助成率・助成額

企業規模	通常分		設備投資加算※ (1コースの一の導入費用あたり)
	経費助成	賃金助成(1人1時間)	
中小企業	75%	1,000円	50%
大企業	60%	500円	-

② 受講者1人あたりの経費助成限度額

企業規模	10時間以上100時間未満	100時間以上200時間未満	200時間以上
中小企業	30万円	40万円	50万円
大企業	20万円	25万円	30万円

※ 賃金要件または資格等手当要件のいずれかを満たし、事業所に事業展開促進機器等を導入した場合に、「通常分」の支給申請とは別途、設備投資加算を支給申請・受給することができます。

注1：eラーニング、通信制、定額制サービスによる訓練は経費助成のみです。賃金助成は対象外です。

注2：定額制サービスによる訓練の経費助成限度額は、受講者1人1月あたり2万円です。

注3：eラーニング及び通信制による訓練等については、企業規模に応じて中小企業の場合は15万円、大企業の場合は10万円となります。通学制及び同時双方向型の通信訓練と組み合わせる場合も含まれます。

注4：設備投資加算の限度額は、支給対象労働者1人につき15万円、10人以上の場合は支給対象労働者数にかかわらず150万円となります（例えば、支給対象労働者が2人の場合で、100万円の機器を1台購入した場合、30万円まで助成）。

注5：1事業所が1年度に受給できる助成額は1億円です。

助成金活用例

DX化のために必要な技能を習得する訓練を行い、事業展開促進機器等を導入した場合

課題

ある企業では、これまでは人手中心の測量作業を行っていたが、今後ドローンを活用した測量手法を導入し、業務のDX化を進めていきたいと考えている。

実施訓練

<ドローン測量プロフェッショナル育成コース>

- ・ドローンでの測量に必要な知識の習得
- ・測量飛行の演習

訓練時間：30時間（7.5時間×4日間）

訓練経費：30万円／1人

3人受講する場合：90万円

事業展開促進機器

- 測量用ドローン：80万円

助成内容

[助成率・額]

経費助成：75%（中小企業）

賃金助成：1時間あたり1,000円（中小企業）

設備投資加算：導入費用の50%（中小企業のみ）

[左記の訓練内容の場合の例]

経費助成：67.5万円（30万円×75%×3人）

賃金助成：9万円（30時間×1,000円×3人）

設備投資加算：40万円（80万円×50%）

助成金受給のための手続きの流れ

Step0

職業能力開発推進者の選任、事業内職業能力開発計画の策定・自社の労働者に対する周知

Step1 計画提出 (最寄りの 労働局へ)

- 事業内職業能力開発計画に基づき、職業訓練実施計画を作成する
- 作成した必要書類を訓練開始日の6か月前から1か月前までの間に管轄労働局に提出する

■主な提出書類

所定の様式	・職業訓練実施計画届 ・事業展開等実施計画 ・対象労働者一覧 など
添付書類	・訓練内容を確認できるカリキュラム など

Step2 訓練実施

- 職業訓練実施計画に基づき訓練を実施する
- 支給申請までに、訓練にかかった経費全額を支払う

Step3 支給申請 (最寄りの 労働局へ)

- 訓練終了日の翌日から2か月以内に、必要書類を管轄労働局に申請する

■主な提出書類

所定の様式	・支給申請書、賃金助成の内訳等助成額を算定した書類 ・OFF-JT実施状況報告書 など
添付書類	・訓練期間中の労働条件がわかるもの（雇用契約書の写しなど） ・事業主が訓練費用を負担したことを確認できる振込通知書 ・出勤簿、タイムカード、賃金台帳の写し など

[各都道府県労働局の助成金申請窓口]

- URL https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/kyou/kyufukin/toiawase2.html

- スマホはこちら→



企業内での人材育成に取り組む事業主の皆さまへ

人材開発支援助成金(事業展開等リスキリング支援コース)改正

設備投資加算を新設しました

人材開発支援助成金は、事業主が雇用する労働者に対して訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度です。「事業展開等リスキリング支援コース」では新たに、以下の要件を満たした事業主に対して、「通常分」の助成額とは別に、「設備投資加算」の助成額を追加で支給します。

事業主の要件

- ① 中小企業事業主であること
- ② 事業展開等実施計画に基づき、事業展開等に取り組む事業主であること
- ③ 賃金要件または資格等手当要件を満たす事業主であること

賃金要件

対象労働者の毎月決まって支払われる賃金について、訓練終了日の翌日から起算して1年以内に、5%以上増加させていること(賃金改定後の最初の賃金支払日が訓練終了日の翌日から起算して1年以内に含まれている必要がある。)

賃金が5%以上増加していることについては、対象労働者ごとに、賃金改定後3か月間の賃金総額と改定前3か月間の賃金総額を比較して、全ての対象労働者の賃金が5%以上増加していることが必要。

資格等手当要件

資格等手当の支払いについて就業規則、労働協約又は労働契約等に規定をした上で、訓練終了日の翌日から起算して1年以内に全ての対象労働者に対して実際に当該手当を支払い、賃金を3%以上増加させていること(資格等手当の最初の支払日が訓練終了日の翌日から起算して1年以内に含まれている必要がある。)

資格等手当の支払いにより賃金が3%以上増加していることについては、対象労働者ごとに、資格等手当支払い後3か月間と資格等手当支払い前3か月間の賃金総額を比較して、全ての対象労働者の賃金が3%以上増加していることが必要。

- ④ 「設備投資加算に係る設備投資実施計画」を作成し、訓練終了後、設備投資加算の支給申請日までに、**事業展開促進機器等**を新たに導入する事業主であること

事業展開促進機器等

実技の訓練等で実際に使用する機器・設備等と同種であって、事業展開等に資する機器・設備等

訓練の要件

- ① 事業展開、DX・GX化に必要な知識および技能の習得をさせるための訓練であること
- ② 通学制訓練または同時双方向型の通信訓練であること
※eラーニングによる訓練、通信制による訓練との組み合わせも可
- ③ 実技の訓練等で、機器・設備等を実際に使用する訓練であること

裏面もご確認ください➡

人材開発支援助成金

検索

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html



活用例

建設業

DX化の内容

これまで人手中心の測量作業を行っていたが、今後ドローンを活用した測量手法を導入し、業務のDX化を進めていきたいと考えている。

訓練内容

- ・ドローンの操縦の基本技能
- ・ドローンでの測量に必要な知識の習得
- ・測量飛行の演習
- ・安全運用体制の構築

機器

測量用ドローン



介護

事業展開の内容

デイサービスのみを行っていた事業所が、通所が困難な利用者のニーズに対応するため、訪問入浴介護事業を新規に立ち上げる。

訓練内容

- ・組立式浴槽の組立・分解実習
- ・事故防止のための入浴介助
- ・利用者の健康管理方法
- ・緊急時対応の習得

機器

組立式浴槽



助成率・上限額

助成率

企業規模	設備投資加算 (1コースの導入費用あたり)
中小企業	50%
大企業	—

上限額

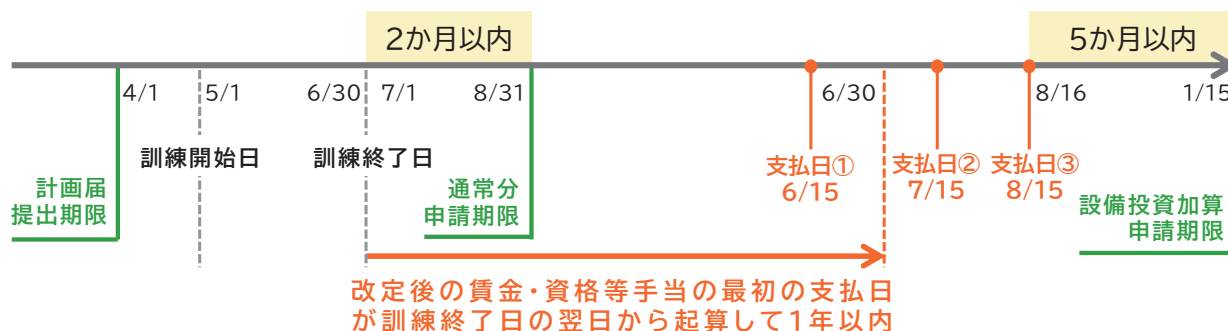
支給対象労働者 1人につき	支給対象労働者 10人以上
15万円	150万円

- ※ 導入費用には、機器・設備等の購入費用(購入価格)のほか、設定費用、機器・設備等の設置・撤去等の費用、リース契約等に係る費用を含みます。
- ※ 過去に設備投資加算の支給を受けている申請事業主の事業所の場合、訓練開始日時点で、前回の設備投資加算の支給決定日の翌日から起算して3年が経過している必要があります。
- ※ 設備投資実施計画を提出し、支給決定または不支給決定を受けていない場合、新たな設備投資実施計画を提出することはできません。

設備投資加算要件達成時の支給申請期限

訓練終了後、設備投資加算の支給申請日までに事業展開促進機器等を導入し、全ての対象労働者に対して、賃金要件か資格等手当要件を満たす賃金または資格等手当を、3か月間継続して支払った日の翌日から起算して5か月以内とします。

【5月1日から訓練を開始した例】



申請手続き等に関する問い合わせ先

各都道府県労働局の助成金申請窓口
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou.roudou/koyou/kyufukin/toiawase_2.html



雇用管理に助成金を活用しませんか？

人材確保等支援助成金 雇用管理制度・雇用環境整備助成コースのご案内

このコースは、事業主が雇用管理制度や業務負担軽減機器等（労働者の業務負担の軽減が図られる機器・設備等）の導入など雇用管理の改善を行い、離職率低下の目標などを達成した場合に最大230万円（賃金要件を満たした場合は最大325万円）を助成する制度です。

助成内容および助成額

導入が必要なメニュー		助成額・助成率 （※1）	上限額（※1・2）
A 雇用管理制度の導入	a 賃金規定制度（※4） （賃金表の整備）	40万円 （50万円）	80万円 （100万円）
	b 諸手当等制度 （資格手当などの導入）		
	c 人事評価制度 （人事評価制度の導入）		
	d 職場活性化制度 （メンター制度等の導入）	20万円 （25万円）	
	e 健康づくり制度 （人間ドックの実施）		
B 業務負担軽減機器等の導入 （労働者の業務負担の軽減が図られる機器・設備等の導入）		対象経費の 1/2 （62.5/100又は 75/100）	150万円 （187.5万円又は 225万円）（※3）

具体的な活用事例

① 賃金要件加算なし

諸手当等制度（40万円）＋ 職場活性化制度（20万円）
＋ 健康づくり制度（20万円）

合計80万円

② 賃金要件加算あり（7%以上の賃上げの場合）

賃金規定制度（50万円）＋ 諸手当等制度（50万円）
＋ 雇用環境整備（対象経費の1/2（上限225万円））

合計325万円

（※1）括弧内の金額は、賃金要件（3%以上、5%以上又は7%以上）を満たした場合の助成額又は助成率。なお、賃金要件（3%以上）については別途一定の要件を満たす必要がある。また、賃金要件（7%以上）は業務負担軽減機器等の導入に限る。

（※2）上限額は、複数の雇用管理制度又は業務負担軽減機器等を導入した際の助成上限額

（※3）助成率が対象経費の62.5/100である場合の上限額は187.5万円、対象経費の75/100である場合の上限額は225万円

（※4）「a 賃金規定制度」は中小企業が対象

LL080408確01

支給までの流れ

① 雇用管理制度等整備計画を策定

提出期間内に本社の所在地を管轄する都道府県労働局へ提出・認定

② 雇用管理制度または業務負担軽減機器等の導入・実施

雇用管理制度等整備計画の実施期間内に導入・実施

③ 離職率の低下目標を達成

雇用管理制度等整備計画期間の末日の翌日から12か月経過するまでの期間の離職率が、目標値を達成していること

④ 助成金の支給(最大230万円)

賃金要件を満たした場合は最大325万円の支給

申請・お問い合わせ先

詳しい支給要件、手続きなどの詳細について、ご不明な点は、以下を参考にさせていただくか、最寄りの都道府県労働局までお問い合わせください。

助成金の詳細

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000199292_00005.html



助成金のお問い合わせ先・申請先

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/toiawase2.html



早期再就職支援等助成金(雇入れ支援コース)のご案内

事業主の経済的事情により離職を余儀なくされた労働者で「再就職援助計画」の対象となった方または雇用保険の特定受給資格者の方を、早期に雇入れ、賃金(※)を雇入れ前の賃金(※)より5%以上上昇させた事業主に対して助成します。

※ 毎月決まって支払われる賃金をいいます。

■「再就職援助計画」

事業規模の縮小など経済的事情で相当数の労働者が離職を余儀なくされる場合、事業主は、労働者に対する「再就職援助計画」を作成し、ハローワークの認定を受ける必要があります。

■「再就職援助計画対象労働者」

再就職援助計画の対象となった方のことを指します。再就職援助計画対象労働者証明書をお持ちです。

■「雇用保険の特定受給資格者」

倒産や解雇など、主に会社都合により離職した方のことを指します。

※ 特定受給資格者および特定理由離職者の範囲の概要：

https://www.hellowork.mhlw.go.jp/insurance/insurance_range.html

■「毎月決まって支払われる賃金」

時間外手当および休日手当を除いた、毎月決まって支払われる基本給および諸手当をいいます(労働協約、就業規則または労働契約において明示されているものに限ります。)

より詳しくは、裏面の二次元バーコードからガイドブック p.5をご参照ください。

助成金の対象

労働者

貴社に雇い入れられる直前の離職の際「再就職援助計画対象労働者(※)」であった方または雇用保険の特定受給資格者であった方。

※ 再就職援助計画対象労働者は、「再就職援助計画対象労働者証明書」をお持ちですので、採用応募時や面接時に証明書の有無を確認してください。

事業主

- ① 「再就職援助計画対象労働者」または「雇用保険の特定受給資格者」を、その離職日の翌日から3か月以内に、雇用保険被保険者かつ期間の定めのない労働者として雇い入れた事業主。
- ② 当該労働者を、雇い入れ日から6か月を超えて引き続き雇用している事業主。
- ③ 当該労働者の雇い入れ後の毎月決まって支払われる賃金を、雇い入れ前の毎月決まって支払われる賃金より5%以上上昇させていること。

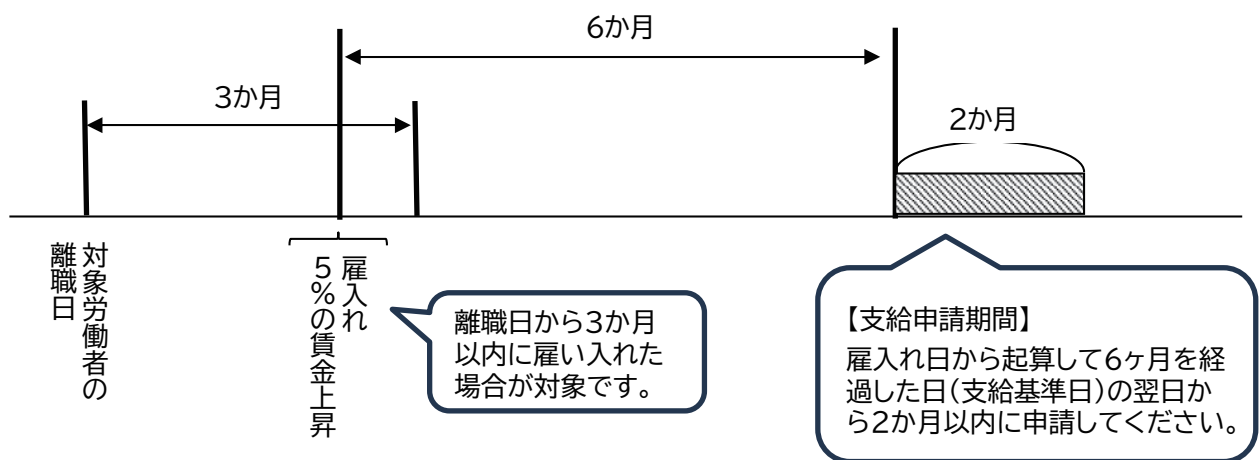
※ 試用期間中の賃金が低く設定されている場合は、試用期間後の労働条件による毎月決まって支払われる賃金と比較することができます。

助成額（対象労働者1人あたり）

通常	優遇助成※
30万円	40万円

※ 優遇助成は、一定の成長性が認められる事業所の事業主が、対象労働者を雇い入れた場合に適用されます。

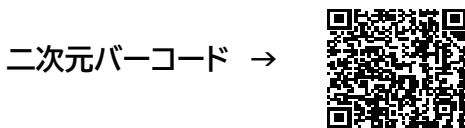
助成金受給までの流れ



申請手続に関する問い合わせ先等

■ 各都道府県労働局の助成金申請窓口

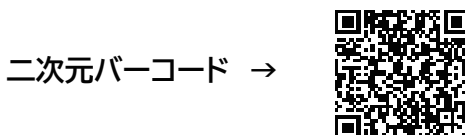
URL: https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/toiawase2.html



■ ガイドブック

支給要件や様式の記載例など、より詳しい内容をご確認いただけます。

URL: <https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001688530.pdf>



早期再就職支援等助成金(中途採用拡大コース)をご活用ください

「早期再就職支援等助成金(中途採用拡大コース)」は、中途採用者の雇用管理制度を整備した上で中途採用の拡大及び賃金上昇を図る事業主に対して助成するものです。

支給要件及び助成額は以下の通りです。

また、下記に加えて常時雇用する労働者の数が300人を超える事業主は、中途採用率を公表していることも助成対象の要件です。

助成額
中途採用者1人あたり
20万円

「申請の流れ」の「中途採用率の拡大」(イまたはロのいずれかを満たす)及び「中途採用者の賃金上昇」のいずれも満たす事業主

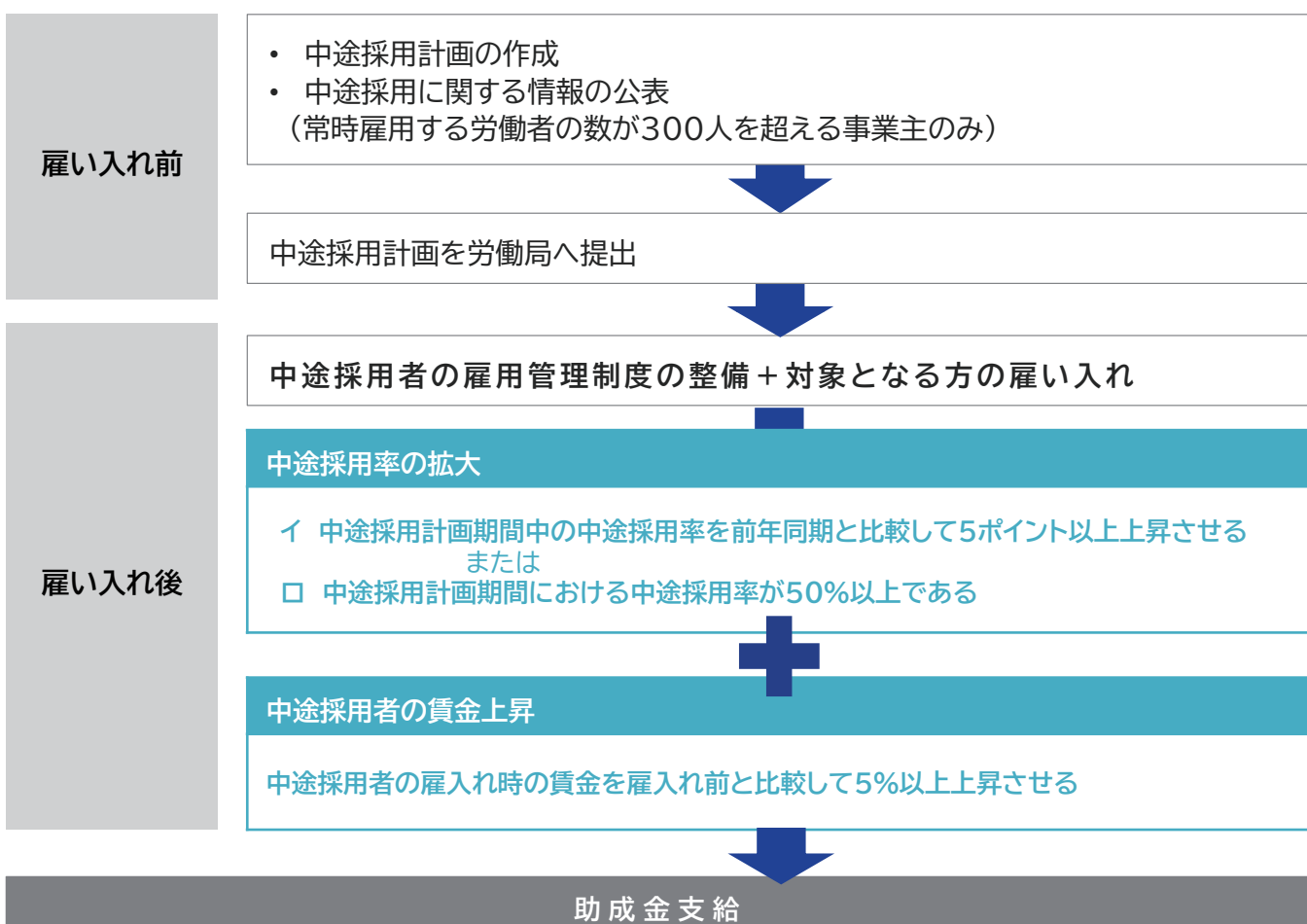
加算額
中途採用者1人あたり
10万円を加算

以下のいずれかを満たす事業主

- ① 「ローカルベンチマーク」の財務分析結果(総合評価点)が「B」以上である
※ローカルベンチマークの詳細は経済産業省のホームページをご参照ください
または
- ② 給与等受給者一人当たりの平均受給額を5%以上上昇させた

申請の流れ

助成対象となる方を雇い入れる前に、前日までに中途採用計画の作成・提出が必要です。



中途採用計画期間

中途採用率の目標(イまたは口のいずれか)に応じて、計画期間は1年または6か月のいずれかを選択します。

イ	中途採用計画期間の中途採用率を前年同期 ^(※1) と比較して5ポイント以上上昇させる	1年 または 6か月
口	中途採用計画期間における中途採用率が50%以上である	1年

※1 計画期間の初日の前日の1年前の日から当該前日までの1年間
(計画期間が6か月の場合は、計画期間の初日の前日の1年前の日から6か月間)

「中途採用率」の計算方法

(1)	中途採用計画期間の前年同期 ^(※1) の中途採用率	前年同期に雇い入れた①～③に該当する労働者数	×100
		前年同期に雇い入れた②、③に該当する労働者数	
(2)	中途採用計画期間の中途採用率	期間中に雇い入れた①～③に該当する労働者数	×100
		期間中に雇い入れた②、③に該当する労働者数	

中途採用率の目標について

イ を選択する場合:上記の「(2)－(1)」を5ポイント以上とすることが必要です。

【例1】中途採用率を30%から40%とした場合、「10ポイント」となり要件を満たします。

口 を選択する場合:上記の「(2)」を50%以上とすることが必要です。

【例2】(2)が50%であれば、(1)が46% ((2)－(1) < 5ポイント)であっても要件を満たします。

助成金の対象となる労働者 以下のすべての条件を満たす労働者が対象です。

- ① 申請事業主に中途採用^{※2}により雇い入れられた
- ② 雇用保険の一般被保険者または高年齢被保険者として雇い入れられた
- ③ 期間の定めのない労働者(パートタイム^{※3}を除く)として雇い入れられた
- ④ 雇い入れ日の前日から起算してその日以前1年間に、雇用関係、出向、派遣、請負または委任により当該事業主の事業所で就労したことがない
- ⑤ 雇い入れ日の前日から起算してその日以前1年間に、申請事業主と密接な関係にある事業主に雇用されていた経験が無い

※2 新規学卒者や新規学卒者と同一の枠組みで採用された方以外を指します。また、ハローワークからの紹介による雇い入れ以外も対象となります。

※3 パートタイムとは、「一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者と比べて短い労働者」のことを指します。

この他にも要件があります。詳細は「早期再就職支援等助成金ガイドブック」をご確認ください。
ご不明な点は、お近くの都道府県労働局またはハローワークまでお問い合わせください。



ガイドブック お問い合わせ先

「産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）」について 令和8年4月より出向先事業主も受給可能になりました！

在籍型出向を活用して労働者のスキルアップを行う事業主に対して助成する制度です。

令和8年4月より、労働者を出向させ、出向復帰後の賃金を上昇させた**出向元事業主**に加え、出向を受け入れた**出向先事業主**も助成金を受給可能となりました。

助成対象となる「出向」とは？

以下のすべてに該当する出向を指します。

- 労働者のスキルアップを目的とすること
- 出向した労働者は、出向期間終了後、元の事業所に戻って働くこと
- 労働者の出向復帰後6か月間の各月の賃金を出向前賃金と比較していずれも**5%以上上昇**させること

助成の内容

出向元・出向先双方の事業主に対して、出向中の労働者の**賃金の一部**を助成します。※企業グループ内出向は対象外

	中小企業	中小企業以外
助成率	2/3	1/2
助成額 (最長1年)	出向元事業主 出向労働者の出向中の賃金のうち出向元事業主が負担した額×助成率	
	出向先事業主 出向労働者の出向中の賃金のうち出向先事業主が負担した額×助成率	
上限額	8,870円 ※2 / 1人1日当たり (1事業所1年度あたり1,000万円まで)	

※1 出向中の労働者に対する賃金は出向前に支払っていた賃金以上の額を支払う必要があります。

※2 雇用保険の基本手当日額の最高額（令和7年8月1日時点）。毎年8月に改正されるためご注意ください。

受給までの流れ

1	<ul style="list-style-type: none"> ・ 出向元事業主と出向先事業主との契約※1 ・ 労働組合などとの協定 ・ 出向予定者の同意 	<p>※1 出向元事業主と出向先事業主との間で、出向期間、出向中の労働者の処遇、出向労働者の賃金額、出向元・先の賃金などの負担割合などを取り決めてください。</p>
2	出向計画届（スキルアップ計画を含む）の提出・要件の確認※2	<p>※2 出向開始日の前日（可能であれば2週間前）までに、出向元事業主が、出向先事業主が作成した書類とあわせて、出向計画書を都道府県労働局またはハローワークへ提出してください。</p>
3	出向の実施（1か月間～2年間）	<p>※3 労働者の出向復帰後6か月間の各月の賃金を出向前賃金と比較していずれも5%以上上昇させる必要があります。</p>
4	出向から復帰（賃金上昇）※3	<p>※4 出向復帰後6か月後の賃金支払日の翌日から起算して2か月以内に、出向元事業主が、出向先事業主が作成した書類とあわせて、支給申請書を都道府県労働局またはハローワークへ提出してください。</p>
5	支給申請※4 助成金受給※5（最長1年分）	<p>※5 支給申請書に基づき、出向元事業主及び出向先事業主に助成金を支給します。</p>

助成額の算出例（イメージ）

< 賃金12,000円/1日の**出向元6割・出向先4割**負担で、1年間出向させる場合 >

※出向復帰後に出向前の賃金と比較して5%以上の賃金上昇を行う必要があります

①出向元・出向先それぞれの助成対象額を算出

出向元の助成対象額

出向元負担

7,200円



助成率

2/3

=

4,800円/1日

※中小企業の場合

出向先の助成対象額

出向先負担

4,800円



助成率

2/3

=

3,200円/1日

※中小企業の場合

②上限額との比較

4,800円/1日

+

3,200円/1日

=

8,000円/1日

上限(8,870円)以内



出向元の助成額

4,800円/1日

出向先の助成額

3,200円/1日

1年換算

240日/1年の場合

出向元 1,152,000円

出向先 768,000円

「在籍型出向」の活用事例

製造業（出向元）

事業体制見直しの中で新製品の事業開拓を進めるため、従業員のスキルアップやキャリア形成をしたい。

ロボット組立の最先端工場で経験を積み、組立技術やライン管理、安全管理技能等の習得を目指すことにした。



産業用電気機械器具製造業（出向先）

海外でのロボット需要拡大で製造現場の人員が不足しており、質の高い人材を探していた。違う環境・職種へチャレンジしたいという意欲のある人材を受け入れることとした。

温泉旅館業（出向元）

老舗旅館を経営しているが、最新型ホテルの優れたサービスを学ぶため、出向させたい。



ホテル・サービス業（出向先）

老舗旅館からの出向であることから、スタッフのスキルアップにもつながると考え、初めて出向を受け入れた。

申請・お問い合わせ先

助成金を受ける際の支給要件は、このリーフレットに記載されている以外にもあります。

ご不明な点は、**最寄りの都道府県労働局、ハローワーク**までお問い合わせください。

※助成金の相談・申請先は（公財）産業雇用安定センターではありません。ご注意ください。

(公財) 産業雇用安定センターではスキルアップ支援コース (在籍型出向) のマッチングを無料で支援しています

産業雇用安定センターは、企業間の出向や移籍を支援することにより「失業なき労働移動」を実現するため、1987年に国と事業主団体などが協力して設立された公益財団法人です。

設立以来、27万件以上の出向・移籍の成立実績があります。

受入情報の検索



おすすめの利用方法

- 助成金の利用にあたり、センターのウェブサイトから、
全国の労働者の受入れを希望している事業所(出向受入情報※)
の業務の内容を見ることができます。

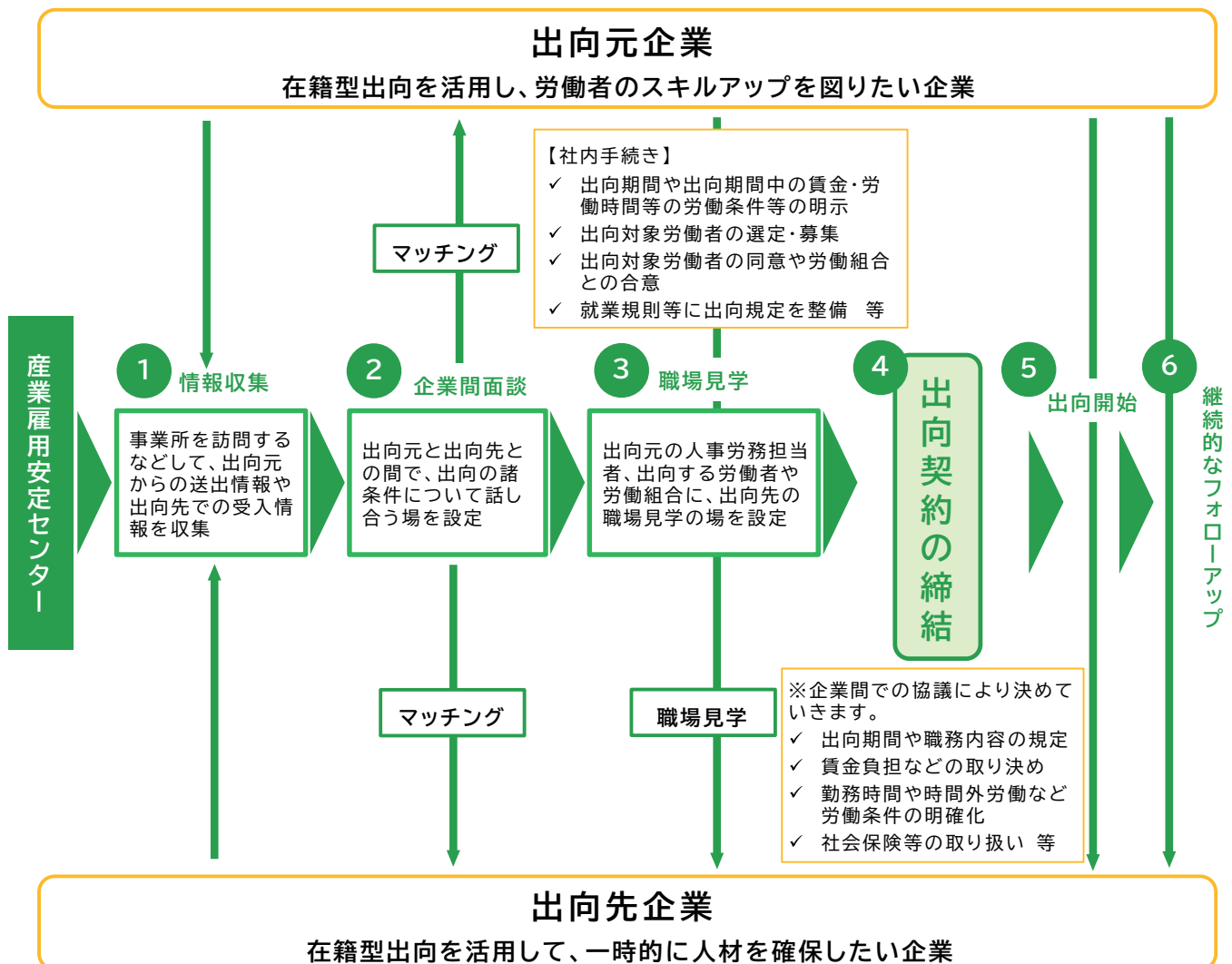
※ウェブサイトや検索はどなたでもご利用できます

※助成金の利用の可否については、都道府県労働局またはハローワークへお問合せ下さい。

- 従業員のスキルアップを実施したい業務を探し、スキルアップを実施したい業務が見つかったら、
御社所在の都道府県のセンター事務所に連絡してください。
センターが、ご希望の事業所とのマッチングを進めます！

※受入方法が「移籍」の場合であっても、産業雇用安定センターが事業所と話し合いをし、「在籍型出向」として実施できる場合があります。まずはセンターにご相談ください。

出向のマッチングからフォローアップまで支援します



賃金引き上げ 特設ページを公開中!

この特設ページには、賃金引き上げを実施した企業の取り組み事例や、各地域における平均的な賃金額がわかる検索機能など、賃金引き上げのために参考となる情報を掲載しています。

賃金引き上げを検討される際に、是非ご利用下さい!

賃金引き上げ特設ページのメニュー

MENU1

賃金引き上げに向けた
取り組み事例の紹介

MENU2

地域・業種・職種ごとの
平均的な賃金検索機能

MENU3

賃金引き上げに向けた
政府の支援策の紹介

PICK UP!

地域・業種・職種の平均的な賃金検索機能

いざ賃金を引き上げようと思っても、いくらにすれば良いか悩ましいところ…。賃金検索機能は、地域・業種・職種の平均的な賃金を調べることができます。企業内の賃金を決める上での参考としてお使いいただけます。

検索結果の例

A県における「▲▲業」における平均的な賃金額

A県	所定内給与額(月額) (千円)	所定内給与額時給 (円)	年間賞与等特別給 (千円)
合計	378.9	2,301	1,339.3
～19歳	186.7	1,125	122.0
20～24歳	221.1	1,351	420.8
25～29歳	260.1	1,586	783.7
30～34歳	301.1	1,821	959.6
35～39歳	354.5	2,149	1,213.0
40～44歳	401.5	2,428	1,422.3
45～49歳	412.5	2,490	1,482.9
50～54歳	460.6	2,780	1,889.8
55～59歳	492.7	3,042	1,983.9
60～64歳	344.0	2,110	1,068.1
65～69歳	284.4	1,734	542.2
70歳～	266.4	1,602	296.6

A県における「職種」別における平均的な賃金額

職種	平均年齢	所定内給与額(月額) (千円)	所定内給与額時給 (円)	年間賞与等特別給 (千円)
生産工程従事者	41.6歳	283.3	1,700	683.1
はん用・生産用・業務用 機械器具組立従事者	44.2歳	274.1	1,675	905.9
金属プレス従事者	42.6歳	281.2	1,595	719.1
金属溶接・溶断従事者	38.8歳	269.9	1,579	824.9
運搬・清掃・包装等従事者	48.4歳	251.3	1,533	432.9
清掃員(ビル・建物を除く)、 廃棄物処理従事者	49.4歳	282.6	1,759	623.5

A県の「短時間労働者」における平均的な賃金額

A県	1時間当たり 所定内給与額(円)	A県	1時間当たり 所定内給与額(円)
産業計	1,752	製造業	1,483

詳しくは賃金引き上げ特設ページでチェック▶

<https://saiteichingin.mhlw.go.jp/chingin/>



賃金引き上げに向けた取り組み事例の紹介



CASE 1 株式会社ゆめの樹 洋菓子の製造・販売業

パート・アルバイト5名の時給を5.5%、正社員は中小企業退職金制度の掛け金を平均20%引き上げた。これらの原資を生み出すため業務改善助成金を活用して、シュリンクバッカー（熱縮包装機）を導入。長期の冷凍保存ができるだけでなく、廃棄処分も激減し、1カ月約10万円ものコスト削減にも結びついた。無駄と思われる固定費を削減しながら売上を伸ばし、利益を確保して従業員に還元するのは経営者の責任という。

COMPANY PROFILE > ● 本社所在地：熊本県八代市
企業プロフィール > ● 従業員数：12名



CASE 2 栄研化学株式会社 医薬品・試薬等製造販売業

正社員を対象に、定期昇給を含めて平均で前年度比9.0%を超える年収の引き上げを実施。また、非正規雇用者には正社員に先立って時給を100円引き上げ、昼食補助手当支給や正社員へのキャリアアップ促進も強化。併せて、賃金・労働条件の改善について約2年にわたる労働組合との話し合いを経て、役割・職責に応じた報酬体系などを内容とする新人事・賃金制度を導入した。

COMPANY PROFILE > ● 本社所在地：東京都台東区
企業プロフィール > ● 従業員数：708名、連結754名（2023年3月31日現在）



CASE 3 南九建設株式会社 造園・土木工事業

生産性向上のための設備投資を支援する業務改善助成金を活用し、手書きの紙媒体で管理していた顧客情報を電子化し、迅速な検索を可能とした。業務改善助成金による支援もあいまって、時給制の従業員の賃金を60円引き上げることができた。続いて、働き方改革推進支援助成金を活用し、ホワイトボードを電子化。進捗を現場から直接記入できるようになり、現場作業員が直帰できるようになるなど作業効率が向上。また、協力会社もホワイトボードを確認・編集可能な仕組みとしたため、電話業務も大幅に減ったという。

COMPANY PROFILE > ● 本社所在地：鹿児島県鹿児島市
企業プロフィール > ● 従業員数：19名



主な支援策の紹介

業務改善
助成金

キャリアアップ
助成金

ものづくり・
商業・サービス
補助金

IT導入補助金

賃上げ
促進税制

働き方改革推進支援センター

よろず支援拠点

その他にも様々な支援策をご用意

▶ 「年収の壁・支援強化パッケージ」のご案内

人手不足への対応が急務となる中で、パート・アルバイトで働く方が「年収の壁」を意識せず希望どおり働くことができる環境づくりを支援するため、当面の対応として下記施策に取り組みます。

年収の壁・支援強化パッケージの
詳細はこちら



106万円の壁
への対応

130万円の壁
への対応

配偶者手当
への対応

【重要なお知らせ】 R8年度より申請受付方法、書類提出・問合せ先が変わりました。

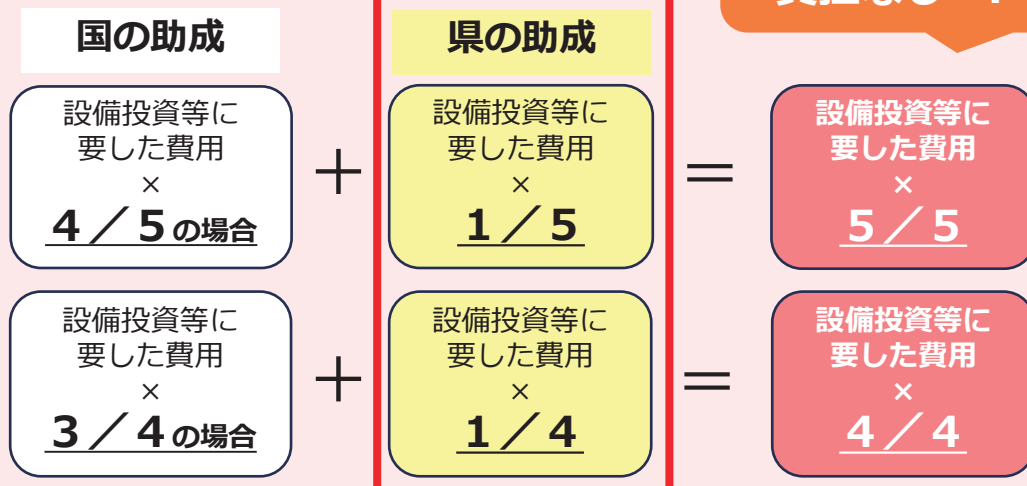
令和8年度 徳島県「賃上げ応援サポート事業」申請の手引き

① 国の「業務改善助成金」の上乗せ助成

設備投資額が助成上限額内の場合

国の助成率に応じて上乗せ

国と県をあわせて
実質
負担なし※！



(※) 設備投資が助成上限額を超える場合は、一部負担あり

② 国の助成金の書類作成等に係る社会保険労務士への報酬費用補助

【対象となる助成金】

- (ア) 国の「業務改善助成金」
- (イ) 国の「キャリアアップ助成金」

※「社会保険適用時処遇改善コース」及び「短時間労働者労働時間延長支援コース」が対象です。他のコースは対象ではありません。

申請受付期間と申請方法

令和9年 **3月1日(月)** まで

①電子申請、②郵送のいずれかの方法により、提出ください。

【書類提出・問合せ先】 申請の手引き等をよくご確認の上、申請をお願いします。

徳島県魅力ある職場づくり事務局

〒770-8055 徳島市山城町東浜傍示1-1 (株)テレコメディア内

TEL : 088-602-1431 MAIL : contact@tokushima-syokuba.jp

※「徳島県賃上げ応援サポート事業補助金」は、徳島県より(株)テレコメディアに事務局運営業務を委託しています。

2ページ目以降等の
詳細はこちらから



賃上げ、魅力ある職場づくり、生産性向上等に向けた中小企業・小規模事業者への支援施策

※県において、中小企業・小規模事業者における賃上げ、魅力ある職場づくり、生産性向上等に向けた取組を支援するため、各種支援施策を取りまとめました。各支援施策の概要やホームページへのリンク、担当部署の問合せ先を記載しておりますので、本資料なども参考にしつつ、各種支援施策の活用を積極的にご検討ください。



R7.12.15

令和7年度価格転嫁円滑化の取組に関する

特別調査

の結果を公表！

Point

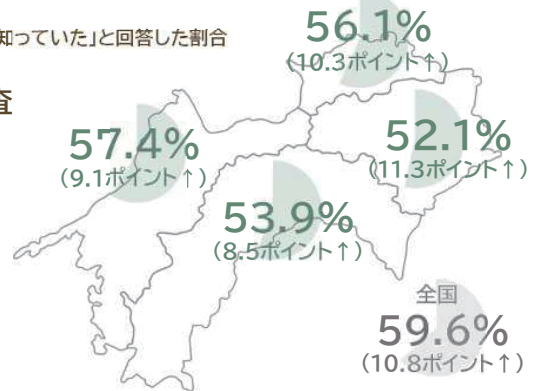
1

労務費転嫁指針の認知度は全国平均で約60%

※()内の数字は令和6年度特別調査からの上昇割合

※発注者・受注者の立場を問わず、労務費転嫁指針について「知っていた」と回答した割合

- 労務費転嫁指針の認知度は令和6年度特別調査から上昇したものの約60%と道半ば
- 労務費転嫁指針を知っている者の方が、労務費の上昇を理由とする取引価格の上げが実現しやすい傾向



Point

2

労務費の転嫁円滑化等の観点から注意喚起文書を送付

※通常調査とフォローアップ調査の合計件数

	徳島県	香川県	愛媛県	高知県	全国
注意喚起文書送付件数	62	127	135	81	14,081

- 労務費転嫁指針に沿った行動を採らなかった事業者等に対し、注意喚起文書を送付
- 注意喚起文書送付割合は令和6年度特別調査比で低下。ただし、四国においても、様々な業種で「価格交渉の場において協議することなく取引価格を据え置いていた」事例あり

Point

3

取引段階を遡るほど、価格転嫁が円滑に進んでいない

- 特にサービス業でその傾向が強い

独占禁止法Q&A・労務費転嫁指針の普及啓発

連続して注意喚起文書の送付対象となった事業者への対応

令和8年度も価格転嫁円滑化の取組に関する調査の実施

優越的地位の濫用行為等に対する厳正な法執行

「協議に応じない一方的な代金決定」が禁止される取適法の周知



取適法はこちら

<https://www.jftc.go.jp/toriteki/index.html>


今後の取組



公正取引委員会四国支所

お電話での相談はこちら

高松市サンポート3-33 高松サンポート合同庁舎南館8階 TEL: 087-811-1750

価格転嫁にお困りの事業者のみなさま /
価格交渉の新常識

労務費転嫁指針



労務費転嫁指針って何なの？



知っていますか？



- 公正取引委員会が令和5年11月に内閣官房と連名で策定した労務費の上昇分を価格に反映するための行動の目安です。
- 発注者・受注者の双方が、どのように価格交渉を進めるべきかを12の行動指針として示しています。
- 下請法改正(取適法施行)を踏まえ、令和8年1月に改正しました。



詳細はこちら

<https://www.jftc.go.jp/dk/guideline/unyoukijun/romuhitenka.html>

労務費転嫁指針改正のポイント

受注者からの協議の要請があった場合に、これに応じず一方的に取引価格を据え置くことは「協議に応じない一方的な代金決定」に該当する旨を明記



行動指針に沿わない行為は、独占禁止法や取適法上問題となるおそれがあります！



なぜ今、労務費の価格転嫁が大切なのです？



- 物価やエネルギーコストが上昇する中、賃上げを進めるためには、労務費を適切に価格へ転嫁することが不可欠だからです。



発注者・受注者が心がけるべきポイント

発注者

- 発注者側から定期的な協議の実施
- 経営トップが関与し、労務費の転嫁を認める方針を社内外に示す
- 要請があれば協議のテーブルにつくこと etc

受注者

- 最低賃金の上昇率等の根拠資料を使用して価格交渉に臨む
- 国や地方公共団体等の相談窓口を活用 etc

分かりました。次回発注分から●%値上げさせていただきます。



最低賃金が5%上がったので、労務費も上げたいと思います。製品価格を値上げしてください。



労務費の転嫁に関する情報提供フォームを設置

- 労務費という理由で価格転嫁の協議のテーブルにつかない事業者に関する情報を受け付けています(匿名可)



受付はこちら

<https://www.jftc.go.jp/soudan/jyohoteiky/romuhitenka.html>



公正取引委員会四国支所

お電話での相談はこちら



(裏面へ続く)